



APROBADA LA LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL CON 85 ENMIENDAS

El Pleno del Congreso de los Diputados aprobó definitivamente la Ley 3/2012 de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, publicada en el BOE el 7-7-2012, incorporando 85 enmiendas de todos los grupos parlamentarios.

La Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, en el trámite parlamentario ha potenciado la empleabilidad de los trabajadores a través de mejoras en la flexibilidad interna en la empresa y en su capacidad de adaptación a las circunstancias económicas.

De igual manera se ha avanzado en la protección y seguridad jurídica en los despidos; en el apoyo a emprendedores y autónomos; en el envejecimiento activo; en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y en el apoyo a determinados colectivos como los mayores de 45 años, las víctimas del terrorismo, el sector turístico, las personas con discapacidad y las empresas de inserción laboral, entre otros.

A continuación le ofrecemos algunas de las novedades más destacadas.

Despidos colectivos y por causas objetivas

- En materia de despido por causas objetivas, se aporta seguridad jurídica en el despido por absentismo al establecer que las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses (9 días aprox.) consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el **cinco por ciento** de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.
- No se computarán aquellas ausencias del trabajo que obedezcan a un tratamiento de cáncer o de enfermedad grave.
- Con el objeto de dotar de mayor seguridad jurídica al sistema, se define con mayor precisión las causas de los despidos colectivos, de manera que los tres trimestres de reducción de ingresos y ventas considerados como causa económica deberán ser comparados con los tres mismos trimestres del ejercicio económico anterior y deben ser ingresos ordinarios.

- Por otra parte, en la tramitación del despido colectivo se ha potenciado las posibilidades de que las partes recurran a mecanismos de mediación o arbitraje como medio de llegar a un acuerdo en el período de consultas y reducir en lo posible la litigiosidad. Además se ha reforzado el papel de la Autoridad Laboral como garante del período de consultas, pudiendo intervenir como mediador en este período, y reconociéndosele funciones de asistencia a instancia de cualquiera de las partes.

Indemnizaciones por despido exentas

- Las indemnizaciones por despidos producidos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y hasta el día de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, en **7-7-2012**, estarán exentas en la cuantía que no exceda de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, cuando el empresario así lo reconozca en el momento de la comunicación del despido o en cualquier otro anterior al acto de conciliación y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

Indemnización de 8 días a cargo del FOGASA en empresas de menos de 25 trabajadores.

- El empresario no deberá abonar los 20 días de indemnización al trabajador en caso de despido objetivo, para posteriormente solicitar al FOGASA que le reembolse 8 días, tal como obligaba la reforma de febrero, sino que sólo deberá abonar 12 días y el trabajador será quien solicite al FOGASA los 8 restantes.

Permiso retribuido para formación

- El contenido del permiso a la formación se completa armonizando su ejercicio con los planes formativos de la empresa y garantizando el contenido de formación profesional para el empleo, objeto del citado permiso. De esta forma, este permiso no podrá emplearse para recibir una formación que la empresa esté legalmente obligada a impartir al trabajador, sino únicamente como medio de incremento de su empleabilidad.
- Se amplía el período en el que el permiso puede ser acumulado de 3 a 5 años.

Contrato para la formación y el aprendizaje

- Se eliminan trabas del contrato para la formación y el aprendizaje en aras a fomentar su utilización y con la consiguiente reducción del desempleo juvenil. Así, se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.
- El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

- Se refuerzan las garantías de actuación de las ETT mediante un sistema de autorización de su actividad como agencia de colocación, aumentándose de esta manera la transparencia y el control de su actuación.
- Asimismo, las ETT deberán informar tanto a empresas usuarias como a trabajadores, cuando actúan en calidad de agencias de colocación y cuando actúan como empresa de trabajo temporal. Además se contempla como infracción grave actuar en la intermediación tras haber finalizado la autorización.

Tiempo de trabajo

- Se amplía del 5 al 10% la parte de jornada que la empresa puede distribuir de manera irregular a lo largo del año, estableciéndose por su parte el derecho del trabajador a un preaviso de 5 días de antelación cuándo va a prestar servicios por el 10% señalado.

Convenios colectivos

- La ultraactividad de los convenios colectivos, esto es, el período de tiempo que sigue vigente un convenio tras su denuncia, se fija en un año frente a los dos que señalaba el Real Decreto-Ley 3/2012. De esta manera se incentiva una efectiva negociación de las condiciones de trabajo por representantes de empresas y trabajadores.

Contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores

- Se limita la vigencia del contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores hasta que la tasa de desempleo sea de un 15%.

Formación para los autónomos y bonificaciones para familiares

- En el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo se tendrán en cuenta las necesidades específicas de los profesionales autónomos y de las empresas de la economía social a través de sus organizaciones representativas.
- Se contemplan bonificaciones para los familiares del autónomo.

Jubilaciones

- Se elimina la jubilación forzosa prevista en convenio, al declarar nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que permitan la extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador cumpla la edad de jubilación prevista en la normativa de Seguridad Social. Se refuerza de esta forma el derecho a la jubilación del trabajador, garantizándose la libertad para decidir sobre su vida activa y el momento de su jubilación.
- En materia de prejubilaciones, dentro de las medidas de mantenimiento del empleo de trabajadores de determinada edad se revisan las previsiones relativas a despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 ó más años de edad, en empresas con beneficios, rebajándose el umbral de plantilla de 500 a 100 trabajadores. Es decir, la obligación de efectuar una aportación económica al Tesoro Público señalada en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social será exigible a empresas de plantillas de 100 ó más trabajadores.

Pensiones

- Se ha modificado el sistema de integración de lagunas de la Ley 27/2011, a efectos de la cuantificación de las nuevas pensiones que se reconozcan, procediendo a establecer, la integración por el 100 % de las bases mínimas en las primeras 48 lagunas de cotización y por el 50 % de las bases mínimas en las restantes lagunas de cotización.

- Esta modificación se debe a que el sistema de la Ley 27/2011 arrojaba como resultado el que personas con más lagunas de cotización se ven favorecidas, en detrimento de aquellas que han estado trabajando durante toda su vida laboral o tienen menos vacíos.

Conciliación de la vida laboral y familiar

- Se acuerda la promoción de medidas dirigidas a promover la racionalización de horarios, que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

Bonificaciones para las víctimas del terrorismo

- Los empresarios que contraten por tiempo indefinido a víctimas del terrorismo, tendrán derecho durante 4 años a una bonificación mensual de la cuota a la Seguridad Social de 125 euros, o de 50 euros durante toda la vigencia del contrato si éste es temporal.
- Asimismo, se reconoce a estos trabajadores un derecho a la adaptación a la jornada de trabajo y un derecho preferente a ocupar un puesto vacante de la empresa en otra localidad, si se vieran obligados a abandonar la localidad donde venían prestando servicios.

Contratación de los trabajadores desempleados mayores de 45 años

- Las bonificaciones del contrato indefinido de apoyo a emprendedores se establecen para las contrataciones de trabajadores desempleados mayores de 45 años sin ninguna exigencia adicional, suprimiéndose el requisito establecido en el Real Decreto-Ley 3/2012, de que fueran parados de larga duración (estos es, inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación).

Empresas del sector turístico. Bonificación

- Las empresas del sector del turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería que inicien o mantengan en alta a los fijos discontinuos entre los meses de marzo y noviembre de cada año se beneficiarán de una bonificación en dichos meses del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

Personas con discapacidad

- Se encarga al Gobierno en un período de 12 meses la remisión de un Proyecto de Ley de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad, con el fin de establecer un nuevo sistema de promoción

que ayude a la creación y mantenimiento del empleo de calidad de estas personas.

- Además se reconoce un derecho preferente de los trabajadores discapacitados a ocupar un puesto de trabajo vacante de la empresa en una localidad distinta para recibir un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad.

Empresas de inserción

- Se encarga al Gobierno aprobar una revisión de la vigente Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, antes del 1 de enero de 2014.

Seguridad social de empleados de hogar

- En lo referente a la Seguridad Social de los empleados de hogar, la Ley regula la realización de un informe sobre las posibilidades de simplificación de los trámites y mejora de la reducción de las cotizaciones por las personas que prestan servicios en el hogar familiar.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Julio 2012
Dpto. Laboral

GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL, S.L.