

COMENTARIOS DE URGENCIA SOBRE UNA PROFUNDA REFORMA LABORAL

Con fecha de 12 de febrero de 2012 ha entrado en vigor el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (en adelante, el "RDL"). La nueva norma contiene novedades muy importantes del marco jurídico laboral en España, en materias tales como la contratación, la modificación de condiciones de trabajo, la negociación colectiva o la extinción de contratos.

Con independencia de su vigencia inmediata, el RDL se tramitará en el Parlamento como proyecto de ley, por lo que su contenido actual sufrirá previsiblemente modificaciones, incluyendo mejoras de tipo técnico cuya necesidad se advierta en su aplicación.

Procedemos a realizar un resumen sintético y de urgencia sobre las principales novedades del RDL, debiendo llamar la atención sobre el hecho de que se trata de una normativa muy amplia, que afecta a multitud de aspectos, que requieren de un estudio y análisis detallado.

1 Principales cambios en materia de extinción de contratos

1.1 El despido improcedente

Las rigideces normativas han determinado que históricamente la mayoría de las extinciones de contrato se formalizasen en España como "despido improcedente", con un alto coste indemnizatorio. En relación con ello, se introducen los siguientes cambios en el art. 56 del Estatuto de los Trabajadores ("ET"):

- a) Supresión de los salarios de tramitación: "*cuando el despido sea declarado improcedente*", si el empresario opta por la indemnización, sólo deberá abonar el importe de la misma, manteniéndose el abono de salarios de tramitación sólo en caso de opción por la readmisión, o si el despido es un representante de los trabajadores.

En conexión con ello, se suprime el trámite de reconocimiento de improcedencia y depósito de la indemnización, estipulándose simplemente que "*el abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo*".

- b) Nueva indemnización: la indemnización por despido improcedente queda fijada en 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades. Dicha indemnización aplicará a los contratos suscritos a partir de la vigencia del RDL, y respecto de los contratos anteriores, su indemnización se determinará mediante un doble cálculo: la indemnización correspondiente al tiempo de servicios hasta la entrada en vigor del RDL se calculará conforme a la normativa anterior (45 días), y la correspondiente al tiempo de servicios posterior a dicha vigencia se calculará conforme al RDL. El importe resultante no será superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo por el período anterior a la vigencia del RDL resulte un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que el mismo pueda superar las 42 mensualidades.

Contenido

- 1.- Principales cambios en materia de extinción de contratos
- 2.- Principales cambios en suspensión de contratos o reducción de jornada
- 3.- Principales cambios en materia de flexibilidad interna en las empresas
- 4.- Principales cambios en materia de negociación colectiva
- 5.- Principales cambios en materia de fomento de la contratación indefinida
- 6.- Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores
- 7.- Otras modificaciones relevantes

1.2 Nueva definición de las "causas objetivas" del despido objetivo y del despido colectivo

Las causas económicas que justifican la medida empresarial de despido colectivo o de despido objetivo (arts. 51 y 52 c) ET) quedan definidas del siguiente modo: "*se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos*".

Se suprime la anterior exigencia para las empresas de que tales situaciones negativas pudieran afectar a su viabilidad o capacidad para mantener el empleo, y de que se justifique "*la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva*", pretendiéndose reducir el margen de apreciación judicial, estableciendo la procedencia de la causa objetiva por la mera constatación de una situación de "pérdidas actuales o previstas" , o de disminución de ingresos y ventas durante tres trimestres.

Respecto de las causas organizativas, productivas o técnicas, se suprime también la anterior análoga exigencia de que las empresas justificasen "*la razonabilidad de la decisión extintiva*" para contribuir a prevenir una evolución negativa o a mejorar s situación, añadiéndose como causa organizativa aquella vinculada a los cambios "*en el modo de organizar la producción*".

1.3 El nuevo régimen jurídico del despido colectivo: nueva tramitación

Se suprime el régimen de autorización administrativa de los despidos colectivos fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En estos casos, el empresario podrá adoptar su decisión extintiva sin requerir esa previa autorización, aunque tal decisión ya ejecutiva podrá ser impugnada ante la jurisdicción social. El nuevo procedimiento se resume como sigue:

- El empresario debe iniciar un período de consultas con los representantes de los trabajadores (se mantiene el plazo máximo de 30 días naturales), que debe versar sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos y atenuar sus consecuencias mediante medidas sociales de acompañamiento (tales como recolocación y formación profesional). Se suprime toda referencia a la discusión sobre las causas motivadoras de los despidos o sobre la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.
- El período de consultas se inicia mediante escrito dirigido a los representantes de los trabajadores, del que se remitirá copia a la autoridad laboral, y al que debe acompañarse una memoria explicativa sobre las causas del despido colectivo y datos sobre número y clasificación profesional de los trabajadores afectados y del total de empleados, período previsto para realización de los despidos y criterios de designación de los trabajadores afectados.
- La autoridad laboral velará por la efectividad del período de consultas, pudiendo remitir "*advertencias y recomendaciones a las partes*", que en ningún caso suspenden el procedimiento.
- Se mantienen las obligaciones empresariales en relación con el convenio especial de Seguridad Social y para despidos colectivos que afecten a más de 50 trabajadores (salvo en empresas bajo procedimiento concursal) se exige un plan de recolocación externa a través de empresas autorizadas y por duración mínima de 6 meses.
- Se desarrolla la anterior previsión normativa de que las empresas con más de 500 trabajadores (incluso a nivel de grupo) y que realicen despidos colectivos pese a haber tenido beneficios en los dos ejercicios anteriores, si tales despidos afectan a trabajadores desde 50 años, deberán efectuar una aportación al Tesoro Público. La aportación se concreta mediante la aplicación de un porcentaje (entre el 60 y el 100%) de los importes correspondientes a prestaciones o subsidios de desempleo y cotizaciones sociales en relación con los citados trabajadores afectados.

A efectos del cálculo de dicha aportación, se incluirán los importes por extinciones de contratos por iniciativa de la empresa o empresas del grupo por motivos no inherentes a la persona del trabajador (salvo fin de contrato temporal) si tales extinciones se han producido en los 3 años anteriores o posteriores al inicio del despido colectivo.

- Transcurrido el período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, trasladando copia del acuerdo si se hubiera alcanzado, y en otro caso, remitiendo a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores la decisión final del despido colectivo adoptado y las condiciones del mismo.
- Tras la comunicación anterior, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados, conforme a lo previsto en el art. 53.1 ET para los despidos objetivos (con puesta a disposición de indemnización y preaviso de 15 días). Se fija un plazo mínimo de 30 días desde la comunicación de apertura de las consultas y la efectividad del despido.

1.4 El nuevo régimen jurídico del despido colectivo: impugnación judicial de la decisión

La decisión empresarial de proceder al despido colectivo puede ser impugnada judicialmente mediante dos nuevos procedimientos incorporados a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ("LRJS"):

a) Proceso colectivo (nuevo art. 124 LRJS):

- Los representantes de los trabajadores podrán interponer demanda contra la decisión empresarial de adoptar una medida de despido colectivo, fundada en la inexistencia de causa legal, el incumplimiento de los trámites previstos en el art. 51 ET, o la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Si el período de consultas concluyó con acuerdo, deberá demandarse a los firmantes del mismo.
- La demanda debe presentarse en un plazo de caducidad de 20 días desde la notificación de la decisión al finalizar el período de consultas, y serán competentes para resolver en única instancia sobre la misma, mediante procedimiento de urgencia, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma en cuyo ámbito territorial extienda sus efectos la medida empresarial. Si la misma extiende sus efectos a un ámbito superior al de una Comunidad Autónoma, será competente la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.
- Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial requiere al empresario para que aporte la documentación del período de consultas y para que notifique la existencia de este proceso a los trabajadores afectados, y se cita al acto del juicio, previéndose aportación anticipada de prueba que por su complejidad o volumen sea conveniente examinar antes del juicio.
- La sentencia, que será recurrible en casación ordinaria, declarará la decisión extintiva: (i) "ajustada a derecho", si se acredita la concurrencia de las causas alegadas, habiéndose cumplido los trámites legales del art. 51 ET; (ii) "no ajustada a Derecho", si no se acredita la concurrencia de las causas alegadas; o (iii) nula, si no se cumplieron los trámites legales del art. 51 ET (o no se obtuvo autorización judicial en concurso) o si la medida vulnera derechos fundamentales o se efectuó con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

La sentencia firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales de impugnación del despido conforme al art. 160.3 LRJS (sobre sentencias en procesos de conflicto colectivo).

b) Procesos de impugnación individual del despido:

Se rigen por las normas relativas a los procesos de impugnación de los despidos objetivos, con algunas particularidades:

- La demanda de proceso colectivo suspende el proceso hasta su resolución.
- El despido será nulo, con obligada readmisión, en los supuestos previstos para el despido objetivo (art. 122.2 LRJS, que incluye la protección de trabajadores que ejerzan derechos de conciliación), además de cuando se incumplan los trámites del art. 51 ET (o no se obtuviera autorización judicial en concurso), o si no se respetase las prioridades de permanencia previstas en la ley, convenio colectivo o acuerdo del período de consultas.
- En consecuencia, si no se acredita la concurrencia de las "causas objetivas", y salvo los supuestos arriba indicados, de ello deriva la declaración de improcedencia del despido, con extinción del contrato y abono de la indemnización legal prevista para el despido improcedente.

1.5 Cambios en el régimen del despido por causas "objetivas no económicas"

En caso de extinción de contrato por falta de adaptación a modificaciones técnicas (art. 52 b ET), el empresario debe ofrecer previamente un curso de adaptación al trabajador, de duración mínima de dos meses; y en caso de extinción de contrato por absentismo (art. 52 d) ET), se suprime el requisito relativo al nivel de absentismo total del centro de trabajo.

1.6 El despido colectivo y el despido objetivo individual en el Sector Público

La extinción de contratos del personal laboral al servicio de entidades incluidas en el Sector Público podrá fundarse en los arts. 51 y 52 c) ET, con fundamento en situaciones de insuficiencia presupuestaria u otras que se definen específicamente en el RDL.

1.7 Régimen transitorio

Los expedientes de regulación de empleo en trámite a la entrada en vigor del RDL se regirán por la normativa vigente al momento de su iniciación, y aquellos con resolución administrativa anterior a dicha entrada en vigor se regirán por la normativa vigente en la fecha de dicha resolución.

1.8 Desarrollo reglamentario

El RDL prevé que el gobierno, en el plazo de un mes, apruebe un nuevo reglamento sobre procedimientos de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducciones de jornada, que desarrolle la nueva normativa sobre la materia en sustitución del actualmente en vigor.

2 Principales cambios en suspensión de contratos o reducción de jornada

2.1 Suspensiones de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

En congruencia con la modificación en materia de despidos colectivos, se elimina también la autorización administrativa en los llamados ERTes (Expedientes de Regulación Temporal de Empleo), tanto para suspensiones de contrato como para reducciones de jornada. El RDL sigue manteniendo un proceso administrativo en el cual se comunica a la autoridad laboral y se abre un período de consultas con los representantes de los trabajadores de 15 días, y la Inspección de Trabajo emite un informe al respecto. Sin embargo, ya no se precisa autorización administrativa, sino que tras el período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y la autoridad laboral su decisión, y la autoridad laboral lo trasladará a la entidad gestora de la prestación de desempleo. A partir de ese momento la decisión empresarial será efectiva.

Contra la decisión empresarial el trabajador puede reclamar ante la jurisdicción social, a través del procedimiento previamente establecido para supuestos de movilidad geográfica o modificación sustancial de condiciones de trabajo. La sentencia declarará la medida justificada, injustificada o nula, conforme a los términos previamente contemplados para dicho procedimiento.

En función del número de trabajadores afectados (según umbrales aplicables al despido colectivo) procederá interponer conflicto colectivo, que paraliza las acciones individuales hasta su resolución.

2.2 Bonificaciones en situación de suspensión de contratos o reducción de jornada

Esta bonificación se aplicará a las solicitudes de regulación de empleo durante 2012 y 2013. Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situación de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada, con un máximo de 240 días por trabajador. Para ello la empresa debe mantener en el empleo a los afectados durante al menos un año tras la finalización de la suspensión o reducción (salvo que sea una rescisión justificada como despido procedente, dimisión, muerte, etc.).

2.3 Reposición del derecho a la prestación por desempleo

Cuando tras una situación de suspensión de contratos o reducción de jornada, se produce el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o en sede concursal, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de los días de prestación por desempleo que hubieran sido utilizados durante la previa suspensión de contrato o reducción de jornada, con un máximo de 180 días.

Esta reposición se prevé sólo para las suspensiones o reducciones producidas en 2012 y cuando el despido se produzca desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley y hasta el 31 de diciembre de 2013.

3 Principales cambios en materia de flexibilidad interna en las empresas

3.1 Clasificación profesional

Se elimina la distinción entre grupo profesional y categoría profesional para pasar a referirse únicamente a los grupos profesionales. Se pretende con ello aumentar la polivalencia funcional del trabajador, especificando que se acordará la asignación del trabajador a un grupo profesional estableciendo como contenido de la prestación laboral todas o algunas de las funciones correspondientes a ese grupo profesional.

En consonancia con ello, en la regulación de la movilidad funcional se eliminan las referencias a categoría profesional.

3.2 Tiempo de trabajo

Se establece *ex lege* la facultad empresarial de distribuir de manera irregular la jornada a lo largo del año en un 5%, en caso de que no haya acuerdo sobre la materia con los representantes de los trabajadores. Anteriormente, la distribución irregular de la jornada sólo era posible en caso de que se hubiera establecido en el convenio colectivo o se hubiera llegado a un acuerdo al respecto; ahora, será posible distribuir irregularmente la jornada, incluso sin acuerdo, hasta un 5% anual.

3.3 Nueva definición de las causas justificativas de las decisiones empresariales de movilidad geográfica o de modificación sustancial de condiciones de trabajo (arts. 40 y 41 ET) y eliminación de la intervención administrativa en los procesos de movilidad geográfica

- Se establece para ambos supuestos una misma nueva definición, con una concepción más amplia y flexible de la concurrencia de las requeridas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: "*las que estén relacionados con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa*" (o las "*las contrataciones referidas a la actividad empresarial*" para la movilidad geográfica). Se superan así las definiciones anteriores que venían creando cierta controversia judicial en cuanto a su interpretación ("*se entenderán que concurren las causas ... cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda*" en el art. 40 ET, o "*contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación o perspectivas de la misma ...*" en el art. 41 ET).
- En el proceso de movilidad geográfica de carácter colectivo, se suprime la facultad que tenía la Autoridad Laboral de paralizar la efectividad del traslado por un plazo de hasta 6 meses.

3.4 Ámbito y régimen de los procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET)

La novedad más relevante es la ampliación de las materias que pueden ser objeto de modificación sustancial, al incluirse una referencia expresa a la "cuantía salarial" habilitándose con ello la posibilidad de modificar las remuneraciones que se estén abonando a los trabajadores, si bien para modificación de salarios establecidos en convenio colectivo estatutario habrá de seguirse lo previsto en el art. 82.3 ET.

Además, se establece expresamente y de forma novedosa que la modificación sustancial podrá afectar a las condiciones de trabajo recogidas tanto en el contrato, como en acuerdos o pactos colectivos, y se modifica la distinción entre modificaciones individuales o colectivas, de modo que serán modificaciones colectivas las que afecten a un número determinado de trabajadores (aplicando los umbrales previamente existentes para despidos colectivos), pudiendo pues producirse modificaciones individuales aunque afecten a condiciones establecidas colectivamente.

Se intenta agilizar la implementación de las modificaciones planteadas reduciendo el plazo de preaviso en caso de modificación individual de 30 a 15 días. En caso de modificación colectiva, una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo, las modificaciones surtirán efecto en un plazo de 7 días siguientes a la notificación al trabajador (frente al preaviso de 30 días existente anteriormente).

Por último, se amplían los supuestos específicos en los cuales si la modificación sustancial causa un perjuicio al trabajador, éste tiene el derecho a extinguir el contrato de trabajo de forma indemnizada, al incluir las modificaciones del sistema de remuneración y cuantía salarial y las funciones, que anteriormente no aparejaban esta posibilidad. Sin embargo, se reducen las posibilidades de rescindir el contrato de trabajo por causa de tales modificaciones al amparo del art. 50 ET (esto es, con indemnización equivalente al despido improcedente). Así, ya sólo cabe instar tal rescisión si la modificación sustancial se realiza sin seguir los trámites del art. 41 ET y con menoscabo de la dignidad del trabajador. Antes del RDL, cabía instar tal rescisión ante una modificación sustancial aplicada conforme a los trámites legales, si de ella derivaba un perjuicio a la formación profesional.

3.5 Inaplicación o modificación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo

Se establece un procedimiento específico para inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo relativas a jornada de trabajo; horario y distribución del tiempo de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración y cuantía salarial; sistema de trabajo y rendimiento; funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para ello se exige la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, apreciada según los mismos criterios establecidos para el despido objetivo. Se deberá seguir un período de consultas con los representantes de los trabajadores y en caso de acuerdo, se presumirá la justificación de las causas. En caso de desacuerdo, se podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio colectivo que tendrá un plazo máximo de 7 días para pronunciarse. Si la Comisión Paritaria no llega a un acuerdo, se podrá recurrir a los procedimientos de solución de discrepancias establecidos en los acuerdos interprofesionales o, si no se hubieran sometido a los mismos o no lo hubieran resuelto, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que deberá resolver en un plazo máximo de 25 días.

3.6 Secciones sindicales

En los procedimientos de consultas en el marco de movilidades geográficas y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, se establece que la interlocución ante la empresa corresponderá a las secciones sindicales cuando lo acuerden, siempre que ostenten la mayoría de miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. Se refuerza con ello el papel de la sección sindical en los períodos de consultas.

4 Principales cambios en materia de negociación colectiva

El convenio de empresa tendrá prioridad respecto al resto de convenios (estatal, autonómico...) en las siguientes materias: salario base y complementos, horas extraordinarias, régimen y retribución del trabajo a turnos, horario y distribución del tiempo de trabajo, adaptación del sistema de clasificación profesional y de modalidades de contratación, medidas de conciliación y demás materias previstas en los acuerdos interprofesionales.

Se ha mantenido la llamada "ultra-actividad de los convenios", es decir, el sistema por el cual el contenido de un convenio, salvo pacto en contrario, se sigue aplicando una vez expirado su término y mientras se negocia el nuevo. Eso sí, se ha introducido un límite temporal de 2 años. Es decir, transcurridos dos años desde la denuncia del anterior convenio, si no se acuerda uno nuevo o se dicta laudo arbitral, aquel se dejará de aplicar (salvo pacto en contrario).

Para convenios colectivos ya denunciados al entrar en vigor el RDL, el plazo de 2 años se computará desde dicha entrada en vigor.

Por otro lado, los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico deberán establecer el procedimiento de arbitraje para resolver las discrepancias en la negociación, así como indicar si el arbitraje es obligatorio o voluntario. En defecto de pacto específico se entenderá que es obligatorio.

5 Principales cambios en materia de fomento de la contratación indefinida

5.1 Contrato indefinido de apoyo a "los emprendedores" (pequeña empresa)

Para facilitar empleo estable y potenciar la iniciativa empresarial, se crea una nueva modalidad de contratos, indefinidos y a jornada completa, para empresas de menos de 50 trabajadores. El periodo de prueba de estos contratos será de un año.

Como medida de fomento del empleo juvenil, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros en el supuesto de que el primer trabajador que contrate sea menor de 30 años. Adicionalmente, cuando se contrate a un trabajador que estuviera en paro, tendrá derecho a una deducción fiscal por importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades. Por su parte, el trabajador podrá compatibilizar su salario mensual con el 25% de dicha prestación.

Las contrataciones de desempleados pertenecientes a determinados colectivos (jóvenes de entre 16 y 30 años o mayores de 45 años inscritos como demandantes de empleo al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación) darán también derecho a bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante 3 años.

Los anteriores incentivos estarán condicionados a un mantenimiento del empleo durante 3 años, salvo causas tasadas de resolución contractual.

No podrá concertar este tipo de contrato la empresa que, en los 6 meses anteriores a la celebración del mismo, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo.

5.2 Modificaciones al régimen legal de los contratos a tiempo parcial

Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrá realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada, y se incluirán en la base de cotización por contingencias comunes.

La suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias (que se mantienen) no podrá exceder el límite legal del trabajo a tiempo parcial.

5.3 El trabajo a distancia o "teletrabajo"

Se modifica el art. 13 ET y el "contrato de trabajo a domicilio" pasa a denominarse "trabajo a distancia", entendiéndose por tal aquél en que la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa (si bien deberá estar adscrito a un centro concreto para poder ejercer sus derechos de representación colectiva).

Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los presenciales (salvo los inherentes a la propia

presencia en el centro de trabajo), y deberán ser informados sobre la existencia de vacantes para puestos presenciales en sus centros de trabajo.

5.4 Bonificaciones para la contratación indefinida

Se establece el derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros anuales durante 3 años (700 euros anuales en el caso de mujeres), para aquellas empresas de menos de 50 trabajadores que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Con el fin de incrementar su cualificación profesional, estos trabajadores serán objetivo prioritario dentro de los programas de formación profesional para el empleo y de cualquier otra medida de política activa de empleo.

5.5 Límite al encadenamiento de contratos temporales

A partir del 31 de diciembre de 2012 (y no del 31 de agosto de 2013 como establecía el Real Decreto-Ley 10/2011) se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales durante más de dos años.

6 Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

6.1 Intermediación laboral

Se introduce como novedad la posibilidad de que las empresas de trabajo temporal (ETTs) puedan actuar como agencias de colocación, siempre y cuando adquieran la correspondiente autorización del Servicio Público de Empleo u organismo equivalente de las Comunidades Autónomas, según el ámbito territorial en el que pretendan operar. Para facilitar la concesión de dicha autorización se prevé expresamente que operará el silencio administrativo positivo. En cumplimiento con la normativa reguladora de las agencias de colocación, las ETTs deberán garantizar a los trabajadores la gratuidad de sus servicios.

6.2 Formación profesional

Se reconoce a los trabajadores el derecho a recibir formación profesional para adaptarse a las modificaciones del puesto de trabajo, computando el tiempo destinado como tiempo de trabajo efectivo. Se introduce además un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo, acumulables hasta 3 años, para trabajadores con más de 1 año de antigüedad.

Cada trabajador contará con una cuenta de formación identificativa de la formación recibida a lo largo de su carrera profesional. Los incentivos por sustituir a trabajadores en formación por trabajadores desempleados inscritos en programas de formación se hacen extensibles a todas las empresas, sea cual sea el tamaño de su plantilla.

6.3 Modificaciones al régimen del contrato para la formación y el aprendizaje

Cabe destacar las siguientes modificaciones:

- La edad máxima se sitúa en 30 años, hasta que la tasa de desempleo baje del 15%.
- La duración máxima se amplía de 2 a 3 años. Además, se prevé la posibilidad de que, una vez agotado el periodo de formación en una actividad, el trabajador pueda ser contratado nuevamente bajo esta modalidad contractual por la misma o distinta empresa en otro sector de actividad distinto.
- Se introduce también la posibilidad de que el trabajador reciba la formación en la propia empresa, si ésta dispone de las instalaciones y el personal adecuados, y se amplía del 75% al 85% el tiempo de trabajo efectivo a compatibilizar con la formación, durante el segundo y tercer año de contrato.
- Para incentivar esta modalidad contractual, se establece una reducción en la cuota patronal a la Seguridad Social del 100% (para empresas con menos de 250 trabajadores) o del 75% (para el resto de empresas), durante toda la vigencia del contrato, cuando el contrato se celebre con desempleados inscritos en la oficina de empleo antes de 1 de enero de 2012. Se reducen también las cuotas patronales de Seguridad Social en caso de conversión de estos contratos a indefinidos (1.500 Euros/año, incremento a 1.800 para mujeres, durante tres años).

7 Otras modificaciones relevantes

7.1 Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar

En supuestos de reducción de jornada, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación y a las necesidades productivas y organizativas de las empresas; y podrán establecer un periodo de preaviso (distinto al legal de 15 días) en el cual el trabajador, salvo fuerza mayor, deberá precisar la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Se añade al art. 38.3 ET (sobre vacaciones) que en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una

incapacidad temporal por contingencias distintas a las ya recogidas (embarazo, parto, lactancia, maternidad o paternidad) que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

7.2 Normas aplicables a las entidades de crédito

Las entidades participadas o apoyadas por el FROB no pueden abonar indemnizaciones por terminación de contrato que superen la menor de las siguientes cuantías: (a) dos veces la retribución máxima de los directivos de entidades participadas mayoritariamente por el FROB (300.000 euros anuales) o que reciban apoyo financiero del FROB (600.000 euros anuales); o (b) dos años de la remuneración fija estipulada.

A su vez, no tendrán derecho a indemnización alguna por la extinción de su contrato aquellos directivos de una entidad de crédito que reciban una sanción en el marco de la Ley 26/1988, de 29 de julio, sobre Disciplina e Intervención de las Entidades de Crédito.

7.3 Contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal

La extinción por desistimiento del empresario de los contratos mercantiles y de alta dirección del personal (no funcionario) que preste servicios en el sector público estatal, únicamente dará lugar a una indemnización no superior a siete días de salario fijo anual en metálico por año de servicio, con un máximo de seis mensualidades.

7.4 Capitalización de las prestaciones de desempleo

Respecto del abono de la prestación de desempleo mediante capitalización en régimen de pago único, se incrementa el límite máximo hasta el 100 % cuando los beneficiarios son jóvenes menores de 30 años (hombres) o 35 años (mujeres).

7.5 Fondo de Garantía Salarial (FGS)

- Se modifica el art. 33.8 ET, sobre asunción por el FGS de parte de la indemnización por extinción de contrato en empresas de menos de 25 trabajadores, estipulando que asumirá un importe equivalente a 8 días de salario por año de servicio, y que ello aplicará a todos los supuestos de despido objetivo, a los despidos colectivos o acordados en concurso, aclarando que no procederá tal resarcimiento en caso de despido improcedente.
- Se deroga la Disposición Transitoria de la Ley 35/2010 que preveía el resarcimiento por parte del FGS de parte de las indemnizaciones de contratos indefinidos celebrados desde el 18 de junio de 2010.

CONTACTO

Oficina Madrid

Paseo de la Castellana 110-Planta 12 (28046 Madrid)
Tel.: +34 91 590 75 00

Oficina Barcelona

Avenida Diagonal, 62 (08034 Barcelona)
Tel.: +34 93 344 22 00

Juan Calvente

Director del Departamento Laboral en España

Juan.calvente@cliffordchance.com

Abogados – Departamento Laboral

Efraína Fernández

Efraina.fernandez@cliffordchance.com

Déborah Rodríguez

Deborah.rodriguez@cliffordchance.com

Jorge Martín-Fernández

Jorge.martin-fernandez@cliffordchance.com

Cristina González

Cristina.gonzalez@cliffordchance.com

Esta publicación no trata necesariamente cada tema importante ni cubre todos los aspectos de los temas sobre los que trata, no estando diseñada para prestar asesoramiento legal o de otro tipo.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Paseo de la Castellana 110, 28046 Madrid, Spain
© Clifford Chance S.L. 2012
Clifford Chance S.L.

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Kyiv ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh* ■ Rome ■ São Paulo ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

*Clifford Chance tiene un acuerdo de cooperación con Al-Jadaan & Partners Law Firm en Riad.