

REFORMA LABORAL

(Real Decret-Llei 3/2012, de 10 de febrer)

La present disposició te per objecte establir un marc jurídic-laboral que contribueixi a la gestió eficaç de les relacions laborals i que faciliti la creació de llocs de treball estructurant-se en els següents capítols:

- I. Mesures per afavorir la ocupació dels treballadors
- II. Foment de la contractació indefinida i altres mesures per afavorir la creació d'ocupació.
- III. Mesures per afavorir la flexibilitat interna en les empreses com alternativa a la destrucció d'ocupació.
- IV. Mesures per afavorir la eficiència del mercat de treball i reduir la dualitat laboral.
- V. Modificacions de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la Jurisdicció Social.

A continuació destaquem les següents novetats:

Agències de col·locació: Habilitació de les Empreses de Treball Temporal (ETT) per operar com a agències de col·locació.

Contracte Formació i Aprenentatge: Transitòriament i mentre la taxa d'atur no estigui per sota del 15%, l'edat màxima per a concertar contractes per a la formació i d'aprenentatge, s'eleva de 25 a 30 anys. La durada del contracte s'estableix en un mínim de 1 any i un màxim de 3 anys. El temps màxim de treball efectiu serà del 75% el primer any i del 85% el segon any. En supòsits de contractació de desocupats inscrits a l'oficina de treball, s'estableix una reducció de les quotes a la Seguretat Social del 100% per empreses de menys de 250 treballadors i del 75% per empreses de més de 250 treballadors durant tota la vigència del contracte. En el cas de conversió en indefinits, s'estableix una reducció de la quota empresarial durant 3 anys de 1.500 € anuals i de 1.800 € si es tracta de dones.

Drets de Formació: Es reconeix el dret del treballador a un permís retribuït de 20 hores anuals, acumulables en 3 anys, per el desenvolupament d'activitats formatives vinculades al lloc de treball. Es crea un compte de formació, associat al número d'afiliació a la Seguretat Social, en el qual hi constaran les activitats formatives en el transcurs de la seva carrera professional.

Contracte de treball indefinit de recolzament a emprenedors: Es crea un contracte de treball indefinit, per empreses de fins a 50 treballadors, la principal peculiaritat del qual radica en el període de prova que serà d'un any, en tot cas. En el cas de que el primer contracte de treball se celebri amb un menor de 30 anys, l'empresa gaudirà d'una deducció fiscal de 3.000 €. En el supòsit de que el contracte es concerti amb un treballador que sigui perceptor de prestacions contributives d'atur durant, al menys, 3 mesos, l'empresa tindrà dret a una deducció fiscal equivalent al 50% de la prestació de d'atur pendent de percebre, amb un màxim de 12 mensualitats.

Contracte a temps parcial: S'introdueix la possibilitat de la realització d'hores extraordinàries, abans prohibida menys per força major, juntament amb les hores complementàries ja existents. Entre totes, no podran superar el topall que permet la consideració del treball com a temps parcial.

Transformació en indefinits de contractes de pràctiques, relleu i substitució de treballadors indefinits: S'estableixen bonificacions específiques en empreses de menys de 50 treballadors.

Encadenament de contractes: A partir del 31 de desembre de 2012, torna a aplicar-se la prohibició del encadenament de contractes i la conseqüent declaració de indefinició de la relació laboral en casos d'encadenament de contractes durant 24 mesos dins un període de referència de 30 mesos.

Classificació professional: S'elimina tota referència legal a la categoria professional (art.22 ET) per passar a parlar només de grup professional.

Mobilitat funcional: Paral·lelament amb el previst en matèria de classificació professional, s'elimina qualsevol al·lusió a la categoria professional i subsisteix el terme de grup professional.

Mobilitat geogràfica: S'estableix una lleugera modificació de la definició de les causes dels trasllats amb l'objectiu, suposadament, flexibilitzador. També s'elimina la possibilitat que l'Autoritat Laboral pugui demorar l'efectivitat del trasllat col·lectiu per un termini de 6 mesos atenent a les seves conseqüències socials.

Modificacions substancials condicions de treball: Possibilitat expressa de modificar la quantia de la jornada i del salari.

Suspensió i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció: Se suprimeix l'autorització administrativa però caldrà efectuar les oportunes comunicacions a l'autoritat laboral. En cas d'acord durant el

període de consultes, que tindrà una durada màxima de 15 dies, es presumirà l'existència de causes i l'Acord només podrà ser impugnat judicialment per dolo, frau, coacció o abús de dret.

Desvinculació salarial: La novetat consisteix en convertir el procediment de desvinculació en un procediment més general per obtenir la inaplicació del Conveni Sectorial. D'aquesta manera, la desvinculació permetrà inaplicar, a més del salari, la jornada de treball, horari i distribució del temps de treball, règim de torns, sistema de remuneració i quantia salarial, sistema de treball i rendiment, funcions i millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Mesures de recolzament a la suspensió de contractes i reducció de la jornada: S'estableix una bonificació de les quotes empresarials de la Seguretat Social per contingències comunes del 50% durant les situacions de suspensió o reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o força major durant el temps de la situació d'atur i per un màxim de 240 dies. L'empresari s'ha de comprometre a mantenir la ocupació durant un any, al menys, després de la finalització de la suspensió, havent-se de reintegrar les bonificacions en cas d'incompliment (excepte per acomiadament disciplinari procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador).

Acomiadament col·lectiu: La principal novetat radica en l'eliminació de l'autorització administrativa i la redefinició de les causes, particularment la econòmica. L'article 52 c) de l'ET queda redactat de la següent manera: "*Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en tales casos 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*".

Acomiadament objectiu per absentisme: Es contempla de forma individual l'acomiadament per absentisme, consistent en la falta d'assistència al treball, encara que justificada però intermitent, que arribi al 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, o el 25% en quatre mesos discontinus dins un termini de dotze mesos.

Acomiadament improcedent: Dues són les novetats bàsiques a destacar, la supressió dels salaris de tràmit, excepció feta de l'opció per la readmissió del treballador i l'establiment d'una indemnització de 33 dies per any de servei amb un màxim de 720

dies. En els contractes celebrats amb anterioritat al dia 12 de febrer de 2012, se seguirà realitzant el còmput sobre 45 dies per any de servei fins a la referida data.

Vacances: Es concreta la doctrina comunitària en el sentit de que si coincideixen amb un període de incapacitat temporal que impedeixi gaudir-les durant l'any, el treballador podrà efectuar-les després sempre que no hagin transcorregut 18 mesos.

Girona, 16 de febrer de 2012