

REAL DECRETO LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO, SOBRE MEDIDAS URGENTES DEL MERCADO DE TRABAJO

FEBRER 2012

INDEX.

1.- CONTRACTACIÓ.....	Pàgines 3 a 5
2.- FLEXIBILITAT INTERNA.....	Pàgines 6 a 9
3.- EXTINCIÓ CONTRACTUAL.....	Pàgines 10 a 12
4.- NEGOCIACIÓ COL-LECTIVA.....	Pàgines 13 a 14
5.- ALTRES MATÈRIES.....	Pàgines 15 a 16

1.- CONTRACTACIÓ:

1.1.- CONTRACTE PER EMPRENEDORS

Es tracta d'un nou model de contracte que podrà ser concertat per empreses que tinguin menys de 50 treballadors. El contracte es celebrarà per temps indefinit i a jornada completa, i es formalitzarà per escrit en el model que s'estableixi. La durada del període de prova serà d'un any (No disponible PER CONVENI).

L'empresa es podrà beneficiar d'incentius fiscals:

a) Si el primer contracte de treball es fa amb un menor de 30 anys tindrà una deducció fiscal de 3.000 euros.

b) Addicionalment, en cas de contractar desocupats beneficiaris d'una prestació contributiva per desocupació es tindrà dret a una deducció fiscal amb un import equivalent al 50 per cent de la prestació per desocupació que el treballador tingués pendent de percebre en el moment de la contractació, amb el límit de dotze mensualitats (d'acord amb unes regles que es regulen a l'article 4.4 del Reial Decret).

c) Amb independència dels incentius fiscals anteriorment citats, les contractacions de desocupats inscrits a l'Oficina d'ocupació donen dret a les bonificacions, sempre que es refereixin a algun dels col·lectius de joves, dones o majors de 45 anys esmentats a l'article 4.4 del Reial Decret.

Per tenir dret a les bonificacions s'ha de mantenir la relació laboral amb el treballador durant 3 anys, excepte que l'extinció sigui per causes justificades (acomiadament procedent, mort, incapacitat total o absoluta...).

Per poder acollir-se a aquesta modalitat de contractació, L'empresa no pot, en els sis mesos anteriors a la celebració del contracte, haver realitzat ni acomiadaments col·lectius ni extincions de contractes de treball per causes objectives declarades improcedents per sentència judicial

1.2.-CONTRACTE EN FORMACIÓ

Les empreses podrà concertar aquest contracte amb treballadors majors de setze i menors de 25 anys que no tinguin la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerida per concertar un contracte en pràctiques. Però, fins que la taxa d'atur al nostre país se situï per sota del 15 per cent es podran realitzar amb menors de 30 anys.

La durada mínima del contracte serà d'un any i la màxima de tres. No obstant, mitjançant conveni col·lectiu es poden establir diferents durades del contracte, en funció de les necessitats organitzatives o productives de les empreses, sense que la durada mínima pugui ser inferior a sis mesos ni la màxima superior a tres anys.

Finalitzat el contracte el treballador no podrà ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa o diferent empresa per a la mateixa activitat laboral o ocupació objecte de la qualificació professional associada al contracte, però sí per a una diferent .

El treballador haurà de rebre la formació inherent al contracte per a la formació i l'aprenentatge directament en un centre formatiu o en la pròpia empresa si aquesta disposa dels medis adients.

El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, no pot ser superior al 75 per cent, durant el primer any, o al 85 per cent, durant el segon i tercer any, de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu o, si no, a la jornada màxima legal.

La retribució del treballador contractat per a la formació i l'aprenentatge es fixarà en proporció al temps de treball efectiu, d'acord amb el que estableix conveni col·lectiu sense que pugui ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Si durant el temps de formació teòrica es substitueix el treballador en formació per un treballador que estigui cobrant l'atur, aquest manté el dret a percebre el 50% de l'atur i l'empresa abona la diferència per salari i cotitza pel 100%.

1.3.- CONTRACTE A TEMPS PARCIAL.

Poden fer hores extraordinàries i aquestes s'integren a la base de cotització. La suma d'aquestes hores més les ordinàries i les complementàries ha de ser inferior a la jornada completa

1.4.- TREBALL A DISTANCIA

Es considera treball a distància aquell en que el temps de prestació fora de l'empresa sigui preponderant. L'empresa ha d'informar als treballadors a distància de l'existència dels llocs de treball vacants presencial en els seus centres de treball

1.5.- BONIFICACIONS

A.- Realització de contractes per a la formació i aprenentatge: Reducció de quotes per contractar aturats inscrits abans de l'01/01/2012: 100% de la quota empresarial en empreses de menys de 250 treballadors i 75% en empreses a partir de 250 treballadors; En ambdós casos: 100% quotes del treballador

B.- Transformació en indefinits de qualsevol contracte per a la formació o aprenentatge: 1.500 euros (1.800 euros en cas de dones) anual i per tres anys.

C.- Conversió/transformació en indefinits de contractes de treball en pràctiques, de relleu o de substitució en empreses de menys de 50 treballadors: bonificacions de la quota empresarial durant tres anys

1.6.- ENCADENAMENT DE CONTRACTES

Es recupera, a partir 01/01/2013, la prohibició d'encadenar contractes temporals més de 24 mesos en un període de 30 mesos, amb 2 ó més contractes temporals.

2.- FLEXIBILITAT INTERNA

2.1. DISTRIBUCIÓ IRREGULAR JORNADA

Mitjançant conveni col·lectiu o per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es podrà establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. En defecte de pacte l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 5% de la jornada de treball.

2.2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Es modifica l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors que regula el sistema de classificació professional de manera que desapareix la figura jurídica de la "CATEGORIA" i passa a ser el GRUP PROFESSIONAL l'eix del sistema de classificació. El grup professional queda definit com " el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i pot incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador". En el termini d'un any els convenis col·lectius en vigor han d'adaptar el seu sistema de classificació professional al nou marc jurídic.

2.3 MOBILITAT FUNCIONAL

Per la mobilitat fora del grup professional continua vigent la necessitat de que concorrin causes tècniques o organitzatives però no s'exigeix, per accedir a funcions inferiors que sigui per necessitats peremptòries o imprevisibles. Desapareix la referència a "afectació a la formació i promoció professional"

2.4 MOBILITAT GEOGRÀFICA

Es flexibilitza el concepte de "causa": Es consideraran tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball en l'empresa, així com les contractacions referides a l'activitat empresarial. S'eliminen la resta de referències o requisits.

S'elimina la capacitat suspensiva que ostentava l'autoritat laboral en els trasllats col·lectius

Es poden establir (per conveni o acord en període consultes) altres preferències apart de les sindicals (càrregues familiars, edat, ...)

2.5 MODIFICACIONS SUBSTANCIALS

S'afegeix al llistat de les condicions de treball que tenen la consideració de modificació substancial la “quantia salarial” a l’apartat d).

Se segueix exigint que concorrin raons econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció, però igual que amb l'article 40, aquestes es defineixen com “les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball a l'empresa”

Desapareix l'actual distinció entre modificació substancial individual i col·lectiva i ara la distinció és, únicament, el nombre d'afectats. Serà col·lectiva si en un període de 90 dies, afecte als líndars que ja s'aplicaven (10 treballadors, en les empreses que ocupin menys de 100 treballadors, el 10% del nombre de treballadors de l'empresa en les que ocupin entre 100 i 300 treballadors; 30 treballadors, en les empreses que ocupin més de 300 treballadors) i es considera de caràcter individual la modificació que, en el període de referència establert, no arribi als líndars assenyalats per a les modificacions col·lectives.

En les modificacions individuals es redueix a 15 l'antelació amb què s'ha de fer la notificació als afectats i als representants legals dels treballadors. En les modificacions col·lectives amb desacord el termini per fer la notificació abans de que entri en aplicació es redueix a 7 dies.

2.6 MODIFICACIONS DE CONVENI

S'amplien les matèries que poden modificar-se amb acord amb la representació legal dels treballadors: jornada, quantia salarial i millores voluntàries de l'acció protectora de la seguretat social.

S'entén que concorren causes econòmiques quan de els resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si es produeix durant dos trimestres consecutius.

En cas d'acord, aquest ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no podrà prologar més enllà del moment en què sigui aplicable un nou conveni en aquesta empresa.

En cas de desacord qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del conveni que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància fos plantejada. En cas de desacord les parts poden recórrer als procediments que s'han d'establir en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic. En cas que les parts no s'haguessin sotmès als procediments esmentats anteriorment o aquests no haguessin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts pot sotmetre la solució de les discrepàncies a la Comissió Consultiva

Nacional de Convenis Col·lectius quan la inaplicació de les condicions de treball afecta centres de treball de la empresa situats al territori de més d'una comunitat autònoma, o als òrgans corresponents de les comunitats autònomes en els altres casos. La decisió d'aquests òrgans s'ha de dictar abans de 25 dies i la seva decisió només es pot recórrer conforme al procediment i en base als motius de l'article 91 de l'Estatut.

2.7 SUSPENSÍO CONTRACTE I REDUCCIÓ TEMPORAL DE JORNADA

Se suprimeix la necessitat d'una autorització de l'Administració: Després de la finalització del període de consultes l'empresari notificarà als treballadors i a l'autoritat laboral la seva decisió sobre la suspensió.

Les suspensions de contracte o reduccions de jornada de l'article 47 de l'Estatut dels treballadors no son aplicables a les administracions públiques i a les entitats de dret públic vinculades o dependents d'aquestes i d'altres organismes públics, excepte a aquelles que es financen majoritàriament amb ingressos obtinguts com a contrapartida d'operacions realitzades en el mercat

Prestació per desocupació: S'estableix una bonificació del 50% de les quotes empresarials amb els requisits i límits regulats a l'article 15 del Real Decret per les sol·licituds de regulació d'ocupació presentades des del 1 de gener de 2012 fins al 31 de desembre de 2013.

Es possibilita la reposició del dret a la prestació per desocupació d'acord amb els criteris de l'article 16 Real Decret amb un límit màxim de 180 dies, sempre que es compleixin, entre altres, les següents condicions: a) Que les suspensions o reduccions de jornada s'hagin produït entre l'1 de gener de 2012 i el 31 de desembre de 2012, ambdós inclosos; b) Que l'acomiadament es produeixi entre la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei i el 31 de desembre de 2013.

3.- EXTINCIÓ CONTRACTUAL

3.1.- ACOMIADAMENT OBJECTIU PER ABSÈNCIES.

S'elimina la referència al absentisme total de la plantilla (2,5%).

3.2.- ACOMIADAMENTS COL·LECTIUS

Se suprimeix la autorització de l'Autoritat Laboral. Finalitzat el període de consultes decideix l'empresari i el control és judicial (Sala del Tribunal Superior de Justícia o Audiència Nacional).

Es clarifica la causa econòmiques: S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos tals com l'existència de perdudes actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si es produeix durant tres trimestres consecutius.

Si l'extinció afecta més del 50 per 100 dels treballadors, s'informarà als representants legals dels treballadors de la venda dels béns de l'empresa, llevat d'aquells que constitueixen el tràfic normal de la mateixa.

Comunicada la decisió als representants dels treballadors, l'empresari notificarà els acomiadaments individualment als treballadors afectats amb un avís mínim de 15 dies però hauran d'haver transcorregut com a mínim 30 dies entre la data de la comunicació de l'obertura del període de consultes a l'autoritat laboral i la data d'efectes de l'acomiadament.

Els representants legals dels treballadors tenen prioritats de permanència a l'empresa. Mitjançant conveni col·lectiu o acord assolit durant el període de consultes es podran establir prioritats de permanència a favor d'altres col·lectius.

Pla Social: S'ha de presentar si l'acomiadament afecta a més de 50 treballadors i consisteix en un pla de recol·locació a través d'empreses autoritzades. Aquest pla, dissenyat per un període mínim de 6 mesos, ha d'incloure mesures de formació i recerca activa d'ocupació. El cost de l'elaboració i implantació d'aquest pla no recaurà en cap cas sobre els treballadors.

Quan es tracti de procediments d'acomiadaments col·lectius d'empreses no incurses en procediment concursal, que incloguin treballadors amb 55 o més anys d'edat que no tinguin la condició de mutualistes l'1 de gener de 1967, hi haurà l'obligació d'abonar les quotes destinades al finançament d'un conveni especial per aquests treballadors.

Les empreses de més de 500 treballadors amb beneficis en els dos darrers exercicis que realitzin acomiadaments col·lectius i que incloguin treballadors de 50 o més anys

d'edat, hauran de fer una aportació econòmica al Tresor Públic d'acord amb l'establert a la disposició final quarta del Real Decret.

L'acomiadament col·lectiu serà aplicable en el cas del personal laboral al servei dels ens, organismes i entitats que formen part del sector públic d'acord amb l'article 3.1 del Text Refós de la Llei de contractes del sector públic. En aquest s'entendrà que concorren causes econòmiques quan es produeixi una situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al finançament dels serveis públics corresponents. En tot cas, s'entendrà que la insuficiència pressupostària és persistent si es produeix durant tres trimestres consecutius.

Els ERO en tramitació es regiran per la normativa vigent en el moment del seu inici. Els resolts es regiran per la normativa en vigor quan es va dictar la resolució de l'expedient.

3.3.-INDEMNITZACIONS PER ACOMIADAMENT IMPROCEDENT.

A.- Indemnització en els nous acomiadaments: 33 dies per any treballat amb un màxim de 24 mensualitats

B.- Indemnització en els contractes formalitzats amb anterioritat a entrada en vigor del Real Decret (12.02.2012): Es calcularà a raó de 45 dies de salari per any de servei pel temps de prestació de serveis anterior a la data d'entrada en vigor i a raó de 33 dies de salari per any de servei pel temps de prestació de serveis posterior. L'import indemnitzatori resultant no podrà ser superior a 720 dies de salari, llevat que del càlcul de la indemnització pel període anterior al 12.02.2012 resulti un nombre de dies superior, cas en què s'aplicarà aquest com import indemnitzatori màxim, sense que aquest import pugui ser superior a 42 mensualitats, en cap cas.

C.- Salari de tràmit : Únicament s'han d'abonar en cas que s'opti per la readmissió. Si s'opta per la indemnització no s'han d'abonar (excepte que sigui un representant legal dels treballadors amb dret d'opció en que s'abonen sempre).

3.4.- FOGASA

El Fons de Garantia, quan s'extingeixin contractes de caràcter indefinit subscrits per empreses **de menys de 25 treballadors** per les causes previstes en els articles 51 i 52 d'aquesta Llei o en l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, Concursal, rescabalarà l'empresari en una part de la indemnització que correspongui al treballador fins a un import equivalent a vuit dies de salari per any de servei, prorratejant per mesos els períodes de temps inferiors a l'any. No és aplicable el rescabament en les extincions que hagin estat declarades com a improcedents, tant en conciliació administrativa o judicial com mitjançant sentència.

4.- NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

4.1. PRIORITAT APLICATIVA CONVENI EMPRESA (CONCURRENCIA DE CONVENIS)

Els convenis d'empresa tindran prioritat aplicativa respecte del conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior (encara que aquests diguin altre cosa) en les següents matèries:

- a) La quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.
- b) L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns.
- c) L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances.
- d) L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.
- e) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribueixen per aquesta Llei als convenis d'empresa.
- f) Les mesures per afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.
- g) Aquelles altres que disposin els acords i convenis col·lectius a què es refereix l'article 83.2.

4.2. VIGÈNCIA I ULTRAActivITAT

La vigència d'un conveni col·lectiu, un cop denunciat i conclosa la durada pactada, es produeix en els termes que s'hagin establert en el mateix conveni.

Durant les negociacions per la renovació d'un conveni col·lectiu, en defecte de pacte, es mantindrà la seva vigència, si bé les clàusules convencionals per les que s'hagués renunciat a la vaga durant la vigència d'un conveni decauran a partir de la seva denúncia. Les parts poden adoptar acords parcials per a la modificació d'algun o alguns dels seus continguts prorrogats per tal d'adaptar-los les condicions en què, després de l'acabament de la vigència pactada, es desenvolupi l'activitat en el sector o en l'empresa. Aquests acords tindran la vigència que les parts determinin.

Transcorreguts dos anys des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell perdrà, llevat de pacte en contra, vigència i s'aplicarà, si n'hi ha, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que fora d'aplicació.

Mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic s'hauran d'establir procediments d'aplicació general i directa per solucionar de manera efectiva les discrepàncies existents una vegada acabat el procediment de negociació sense arribar a un acord, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge, en aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia jurídica que els convenis

col·lectius i només serà recurrible conforme al procediment i en base als motius que estableix l'article 91.

5.- ALTRES MATÈRIES

5.1.- ETT'S

Les ETT's poden actuar com agències de col·locació pro no podran cobrar als treballadors

5.2.- FORMACIÓ.

La formació és un dret del treballador e inclou la formació adreçada a adaptar-se a les modificacions del seu lloc de treball que serà a càrrec de l'empresa.

Als treballadors amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa se'ls reconeix el dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball acumulables per un període de fins a tres anys. La concreció del gaudiment del permís s'ha de fixar de mutu acord entre treballador i empresari.

La formació rebuda pel treballador al llarg de la seva carrera professional, d'acord amb el Catàleg de Qualificacions Professionals, s'inscriurà en un compte de formació, associada al número d'afiliació a la Seguretat Social.

5.3.- CONCILIACIÓ VIDA LABORAL I FAMILIAR

S'aclareix que el permís de lactància es pot gaudir també en supòsits d'adopció o acolliment.

La reducció de jornada per cura de fill, discapacitats o familiars fins al 2on grau, es deurà fer sobre la jornada diària.

Els convenis col·lectius podran establir criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada, en atenció als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del treballador i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. El treballador, excepte força major, ha de preavisar l'empresari amb una antelació de quinze dies o la que es determini en el conveni col·lectiu aplicable, precisant la data en que iniciarà i finalitzarà el permís de lactància o la reducció de jornada.

5.4.- SUPERPOSICIÓ VACANCES/IT

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a la maternitat que impossibiliti al treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador pot fer-ho un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

5.5.- DIRECTIUS ENTITATS CRÈDIT INTERVINGUDES.

La disposició addicional setena regula les indemnitzacions dels directius d'entitats de crèdit recolzades pel Fons de Reestructuració Bancària i permet l'extinció del contracte de persones que exerceixin càrrecs d'administració o direcció en una entitat de crèdit per raó d'imposició de sancions. També suspèn en determinats casos els contractes de persones que exerceixin càrrecs d'administració o direcció en una entitat de crèdit.

5.6.- INDEMNITZACIONS DIRECTIUS SECTOR PÚBLIC ESTATAL.

La disposició addicional vuitena regula per al sector públic estatal les indemnitzacions per extinció o per desistiment de l'empresari en els contractes mercantils i d'alta direcció, sigui quina sigui la data de celebració, assenyalant que únicament donarà lloc a una indemnització no superior a set dies per any de servei de la retribució anual en metàl·lic, amb un màxim de sis mensualitats.

El càlcul de la indemnització es farà tenint en compte la retribució anual en metàl·lic que en el moment de l'extinció es està percebent com a retribució fixa íntegra i total, exclosos els incentius o complements variables si n'hi ha.

No es tindrà dret a cap indemnització quan la persona a qui s'extingeixi el contracte tingui la condició de funcionari o empleat públic amb reserva de lloc de treball.