



Sant Celoni, 15 de Febrer de 2012

CIRCULAR INFORMATIVA: RESUM DEL REIAL DECRET LLEI 3/2012 SOBRE MESURES URGENTS PER LA REFORMA DEL MERCAT LABORAL

El passat dia 11 de Febrer es va publicar el Reial Decret Llei sobre les mesures urgents per la reforma del mercat laboral. Malgrat l'exposat, **fins d'aquí un mes el govern no aprovarà un reglament que establirà el procediment a seguir en els acomiadaments** col·lectius, suspensió i reducció de jornades. Passem a detallar les principals novetats que creiem poden ser del seu interès.

1.Acomiadaments:

Indemnitzacions per acomiadament: A partir de la reforma laboral, la indemnització per acomiadament improcedent dels contractes fixes serà de 33 dies de salari per any de servei amb un màxim de 24 mensualitats.

La indemnització per acomiadament improcedent dels contractes fixes formalitzats amb anterioritat a l'entrada en vigor del present reial decret-llei serà de 45 dies de salari per any de servei pel temps de prestació efectuat abans de l'entrada en vigor del Reial Decret, i de 33 dies de salari per any de servei a partir de la present norma. L'import de la indemnització resultant no podrà ser superior a 720 dies de salari, sempre i quan el càlcul de la indemnització pel període anterior a l'entrada en vigor d'aquest reial decret no resultés un número de dies superior. En aquest cas se aplicarà com import indemnitzatori màxim, sense que aquest import pugui ser superior 42 mensualitats.

La indemnització per acomiadament procedent per causes objectives (el que tothom coneix per acomiadament per causes econòmiques) continuarà essent com fins ara, 20 dies per any de servei amb un màxim de 12 mensualitats.

S'entén com a causes econòmiques justificades **la existència de pèrdues actuals o futures previstes, o la disminució persistent de les ventes/ingressos durant tres trimestres consecutius (que no vol dir pèrdues).**

Salari de tràmit: Desapareixen els salaris de tràmit en els acomiadament improcedents, fora en casos molt especials, com ara : a l'exercir l'opció de readmissió del treballador, en acomiadaments de representants legals o sindicals i en els acomiadaments nuls.

FOGASA: En les indemnitzacions de contractes fixes per acomiadament objectiu i en empreses de menys de 25 treballadors, es resarcirà a l'empresa el 40% de les indemnitzacions no declarades improcedents, amb un límits establerts.

2. Nous tipus de contractes:

Contracte indefinit per emprenedors

Es tracta d'un nou contracte indefinit per Pymes i Autònoms de fins a 50 treballador amb les següents característiques:

Aquest contracte tindrà un període de prova de un any, pel que facilitarà la contractació indefinida i a **jornada completa**.

L'empresa tindrà dret a una deducció fiscal de 3.000 euros quan contracti **al seu primer treballador sempre que sigui menor de 30 anys**.

Si es contracte a un treballador que està cobrant l'atur podran deduir-se fiscalment el 50 per 100 de la prestació d'atur que el treballador tingui pendent de percebre en el moment de la contractació amb un límit de 12 mensualitats d'acord amb les següents regles: el treballadors ha d'haver cobrat la prestació com a mínim durant tres mesos abans de la contractació, l'import de la deducció quedarà fixat en el mateix moment de la contractació i el treballador haurà d'aportar un Certificat de l'Oficina d'Atur. El treballador contractat podrà voluntàriament percebre, junt amb el seu salari, el 25 por 100 de la prestació d'atur consumint així la prestació. Si no percep aquest 25% la prestació se li mantindrà com estava en el moment de la contractació.

Bonificacions de contractació

Amb independència dels incentius fiscals les contractacions amb **aturats** donaran dret a les següents bonificacions:

- Joves entre 16 i 30 anys , ambdós inclosos, la bonificació serà per tres anys. El primer any 1.000 euros (83,33 euros/mes) , el segon any 1.100 euros (91,67 euros/ mes) i el tercer any 1.200 euros (100 euros/mes)
- Majors de 45 anys inscrits a l'oficina d'ocupació al menys 12 mesos dins un període de 18 abans de la contractació . La bonificació serà de 1.300 euros l'any (108,33 euros/mes) durant també 3 anys.

Si es es tracta de dones en un sector on aquest col·lectiu està poc representat les bonificacions s'incrementaran en 1.500 euros a l'any (125 euros/mes).

Molt important: s'ha d'incrementar la plantilla de l'empresa en el moment de la contractació i mantenir-la. Per l'aplicació dels incentius anteriorment descrits l'empresari ha de mantenir el treballador un mínim de 3 anys i en cas d'incompliment s'ha de reintegrar. La Seguretat Social passarà mensualment les dades dels contractes bonificats a inspecció de treball que controlarà l'adequada imputació de les bonificacions.

3. Contractes en formació i formació a l'empresa

S'introdueix el dret a la formació.

Els treballadors amb més d'un any d'antiguitat tindran un permís retribuït de vint hores anuals de formació vinculada al lloc de treball. Així mateix es crearà una compte de formació que recollirà la formació rebuda pel treballador al llarg de la seva carrera professional.

Contracte per la formació i aprenentatge.

Com a novetat s'amplia l'edat màxima per tenir dret a aquesta contracte fins a 30 anys (abans era dels 16 als 25 anys) fins que la tasa d'atur baixi per sota del 15%.

Es podrà celebrar amb els treballadors que no tinguin titulació professional per la feina. La duració mínima serà d'un any i la màxima de tres, excepte si el conveni col·lectiu marca una durada inferior o superior. Una vegada expirat el contracte el treballador podrà ser contractat per la mateixa o una altra empresa amb el mateix tipus de contracte però amb una ocupació diferent que no hagués desenvolupat durant un període superior a 12 mesos. Els temps de treball efectiu serà del 75% el primer any i del 85% el segon i tercer any. El sou serà proporcional a les hores treballades. No podran fer hores extres, ni torns ni treballs nocturns. Si el treballador està inscrit a l'oficina de l'atur abans del 01.01.2012 es tindrà una bonificació del 100%.

La formació l'ha de realitzar un centre formatiu acreditat. Per tant s'haurà de matricular el treballador a un centre on realitzi la seva formació per la feina.

4. Flexibilitat interna dins l'empresa

Es tracta de facilitar l'adaptació de les condicions laborals a la realitat de l'empresa. S'elimina el rígid sistema de classificació de treballadors per categories professionals i es generalitza el sistema de grups professionals. Els grups professionals definits àmpliament afavoriran la mobilitat interna i progressivament s'aniran modificant en els convenis col·lectius.

Es podrà dur a terme mobilitat funcional per raons tècniques u organitzatives que ho justifiquin i només pel temps imprescindible. El treballador tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi.

Es podrà establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any fins a un 5% de la jornada. Això no vol dir que s'hagi de treballar un 5% més, sinó simplement que aquest % es podrà distribuir de forma diferent a la jornada habitual.

Es regula la Mobilitat geogràfica i les obligacions de l'empresa envers a les despeses que ocasioni al treballador, així com la possible rescissió del contracte per no acceptar el trasllat pagant els 20 dies per any de servei.

5. Modificació substancial de les condicions de treball

Tindran la consideració de modificacions substancials les que afectin a la de la jornada de treball, horari i distribució del temps de treball i torns, al sistema de remuneració i quantia del salari (això representa una novetat important), entre altres.

La direcció de l'empresa podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball quan hi hagin raons provades econòmiques, tècniques o organitzatives.

Les modificacions substancials seran de caràcter col·lectiu si afecten a 10 treballadors en empreses que ocupen a menys de 100 treballadors en un període de 90 dies i seran individuals les modificacions que no arribin a l'anterior umbral.

La decisió de la modificació substancial de les condicions de treball de caràcter haurà de ser notificada per l'empresari al treballador afectat amb una antel·lació mínima de 15 dies. Al mateix moment l'empresa haurà de presentar davant l'Autoritat Laboral comunicació de les modificacions substancials preteses (junt amb els informes econòmics detallats que acrediten aquesta necessitat). **La principal novetat** és que, una vegada passat el període de consultes sense acord, l'empresa pot dur a terme les modificacions sense necessitat de l'autorització administrativa. A partir d'aquest Reial Decret s'ha de continuar presentant la documentació a l'autoritat laboral, però aquesta només aconsella què fer i la decisió última és de l'empresa.

És important recalcar que per poder disminuir els salaris per sota del que marca el conveni col·lectiu el primer pas és sol·licitar el "descuelgue" del conveni a l'autoritat competent adjuntant també els informes pertinents.

Una vegada aplicada la modificació substancial, el treballador podrà optar per acceptar, no acceptar i sol·licitar el seu acomiadament amb la corresponent indemnització de 20 dies per any treballat o impugnar la decisió empresarial davant la jurisdicció de lo social.

6. Suspensió del contracte de treball o reducció de jornada

L'empresari podrà suspendre el contracte per causes econòmiques, tècniques o organitzatives. El procediment serà el mateix independentment del número de treballadors afectats.

La jornada de treball podrà reduir-se entenent com a tal una reducció temporal de entre un 10 a un 70% de la jornada habitual..

Els procediments s'iniciaran amb la comunicació a l'autoritat laboral i apertura simultània del període de consultes no superior a 15 dies. L'autoritat laboral traslladarà a l'entitat gestora de les prestacions d'atur i recavarà l'informe de la Inspecció de Treball. Acabat el període de consultes l'empresa comunicarà a l'autoritat laboral la decisió de la suspensió i l'autoritat laboral ho comunicarà a l'atur.

El treballador podrà reclamar davant la jurisdicció de lo social si la mesura és o no justificada.

Durant la situació de suspensió l'empresa continuarà abonant la Seguretat Social (TC) amb una bonificació del 50 por 100 de les quotes empresarials pels treballadors afectats per la suspensió o reducció de jornada. Aquest fet s'allargarà com a màxim de 240 dies. Per poder accedir a aquesta bonificació l'empresa s'ha de comprometre a mantenir els treballadors afectats com a mínim 1 any després de la finalització de les mesures adoptades.



7. Negociació col.lectiva

Els convenis col.lectius obliguen a totes les empreses a la seva aplicació, fora que es tingui conveni col.lectiu propi d'empresa que prima per sobre del col.lectiu sectorial encara que les condicions siguin inferiors. Malgrat l'exposat quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció es podrà procedir a la seva inaplicació en els conceptes de jornada de treball, horaris, sous, etc..

S'entenen per causes econòmiques quan els resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, com a pèrdues actuals o futures o la disminució persistent del nivell d'ingressos o ventes (que no vol dir pèrdues). **S'entendrà disminució persistent si es produeix en dos trimestres consecutius.**

Per facilitar a les empreses en dificultats la no aplicació del conveni han de sol.licitar el “descuelgue”. En cas de no haver acord entre empresa i treballadors aquest últims poden sol.licitar a l'autoritat laboral competent la revisió de les causes que han propiciat el “descuelgue”.

8. Capitalització de l'atur.

Es possibilita la capitalització de l'atur fins el 100% per homes aturats de fins a 30 anys i fins a 35 anys en el cas de les dones. La resta de col.lectius continuen essent del 60%.

9. Altres

Encadenaments de contractes temporals. A partir del 31 de desembre de 2012 es recupera la prohibició d'encadenar contractes temporals més enllà de 24 mesos.

Modificació del contrate a temps parcial. Es permet la realització d'hores extraordinàries, dins dels límits marcats per la llei.

Regulació del teletreball. Tindran dret a la formació, a tenir una retribució equivalent als que treballen de forma presencial i a ser informats de les vacants en llocs presencials existents.

Absentisme. S'elimina la vinculació del grau d'absentisme del treballador i la plantilla per justificar l'absentisme como causa d'acomiadament. A partir de ara només es tindrà en compte l'absentisme del treballador.