

## INFORME

# PRINCIPALES NOVEDADES EN LA REFORMA LABORAL TRAS EL TRÁMITE PARLAMENTARIO (LEY 3/2012)

## **I. CONTRATACIÓN LABORAL**

### **1.1.- CONTRATO DE APOYO A EMPRENDEDORES**

La vigencia de este modelo de contrato estará sujeta a la tasa de paro, y se establece, que cuando la tasa de desempleo a nivel nacional se reduzca al 15%, los contratos de apoyo a emprendedores dejarán de poder formalizarse. En la actualidad la tasa de paro supera el 24%, por lo tanto se presume que pasará un largo periodo de tiempo hasta que deje de tener vigencia esta modalidad contractual.

Sin embargo la novedad más importante, es la imposibilidad de suscribir este tipo de contratos cuando la empresa haya extinguido la relación laboral de uno de sus trabajadores de forma improcedente en los seis meses anteriores a la nueva contratación (el plazo comienza a contar desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012, es decir el 8 de Julio, con lo cual, no se tendrán en cuenta las extinciones anteriores a dicha fecha).

La imposibilidad de formalizar un contrato de apoyo a emprendedores por haber extinguido la relación laboral de uno de sus trabajadores de forma improcedente, será para la cobertura de aquellos puestos del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo. Es importante destacar la mención al grupo profesional,

puesto que el grupo profesional abarca a un gran colectivo de trabajadores de distintas categorías que pueden llevar a cabo tareas de diversa índole o tener puestos de trabajo distintos.

Se incluye la vinculación de los incentivos fiscales al Impuesto de Sociedades, no obstante, se añade que para mantener los incentivos fiscales así como las bonificaciones, deberá mantenerse el nivel de empleo alcanzado en la empresa con el contrato indefinido, al menos un año desde su celebración. No se producirá tal incumplimiento cuando el contrato se extinga por causas objetivas, por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, o por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

## **1.2. CONTRATOS DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE**

Se incluyen dentro del colectivo que puede formalizar este modelo de contratación, a los trabajadores que cursen formación profesional en el sistema educativo. No existirá límite de edad para las personas en situación de exclusión social. Se establece que la prohibición de contratar de nuevo bajo esta modalidad contractual en la misma o distinta empresa, no operará cuando la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de una cualificación profesional distinta.

Se mantiene el sistema de bonificaciones para esta modalidad contractual, y además, se amplían las mismas para las transformaciones en indefinidos de los contratos para la formación y aprendizaje celebrados antes del 31 de Agosto de 2011 siempre que dicha transformación se haya producido a partir del 1 de Enero de 2012.

## **II. DESPIDOS**

### **2.1. DESPIDOS COLECTIVOS**

Se mantiene en la Ley 3/2012 que no será necesaria la autorización de la autoridad laboral para los despidos por causas económicas, productivas, técnicas u organizativas.

Sin embargo la Ley 3/2012 varía el contenido del Art. 51 del E. T. en los términos que comentamos en los párrafos siguientes:

La definición de la causa económica se modifica, especificando que la reducción de ingresos deberán ser los ordinarios, por lo que la causa económica **no** puede acogerse a la pérdida de ingresos extraordinarios. Al no incluirse en el Estatuto de los Trabajadores (E.T.) una definición legal de lo que es ingreso ordinario y lo que es extraordinario, habrá que estar a la definición que al respecto contenga la normativa de carácter contable y mercantil.

Se precisa que la comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas que motivan el despido.

Se podrá acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea aplicable a la empresa.

Una vez comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos a los trabajadores afectados de forma individual. Esta nueva redacción que establece la potestad a favor de la empresa, plantea dudas interpretativas importantes en relación con la versión que contenía el Real Decreto-Ley 3/2012, versión que establecía la obligación para la empresa de notificar el despido al trabajador afectado. Una interpretación finalista del Art. 51 del E.T. en su nueva redacción apunta a que, una vez terminado el periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores, la empresa tendrá la facultad de optar por el despido o desistir de dicha decisión extintiva.

## **2.2. APORTACIÓN POR DESPIDOS COLECTIVOS DE TRABAJADORES DE MAS DE 50 AÑOS**

Las empresas de más de 100 trabajadores con beneficios en los dos ejercicios anteriores a aquél en el que se inicia el proceso de despido colectivo, que lleven a cabo despidos de trabajadores de más de 50 años estarán obligadas a realizar una aportación al Tesoro Público (antes eran las empresas de más de 500 trabajadores). Para el cálculo de la aportación, se tendrán en cuenta el importe de

las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

### **2.3. DESPIDO OBJETIVO POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO**

Se mantiene la facultad de la empresa de despedir por causas objetivas, debido a las faltas de asistencia del trabajador, aun siendo justificadas, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos. Pero como novedad respecto a la anterior redacción, la Ley 3/2012 exige que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores sean del 5% de las jornadas hábiles, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12.

Como novedad adicional para esta clase de despidos, la Ley 3/2012 establece que no se tendrán en cuenta a los efectos de las faltas de asistencia, aquellas que sean debidas a tratamientos de cáncer o enfermedades graves.

### **2.4. ABONO DE INDEMNIZACIÓN POR EL FOGASA**

Las empresas de menos de 25 trabajadores no tendrán la obligación de pagar toda la indemnización en los despidos colectivos (Art. 51 E.T.) o por causas objetivas (Art. 52 E.T.) procedentes de contratos indefinidos, y posteriormente reclamar al FOGASA la devolución de los 8 días de indemnización que éste aporta, sino que será el trabajador despedido el que deberá solicitar directamente al FOGASA la indemnización equivalente a 8 días de salario por año trabajado.

Existe cierta confusión en cuanto a la viabilidad práctica de esta subvención indemnizatoria con cargo al FOGASA, ya que parece que sólo el trabajador tiene derecho a reclamar la misma, por cuanto, el Art. 51 como el Art. 53 del E.T. exigen a la empresa la obligación de poner a disposición del trabajador despedido la indemnización total prevista para este tipo de despido de 20 días de salario por año de servicio, sin la posibilidad para la empresa de deducir los 8 días de indemnización con cargo al FOGASA.

Se plantea por tanto la siguiente duda para las empresas de menos de 25 trabajadores: Si el trabajador despedido por dichas causas ya ha cobrado íntegramente de la empresa la totalidad de la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, ¿cómo es que la ley prevé que cobre del FOGASA la indemnización derivada de su despido y equivalente a 8 días de salario por año de servicio?

Serán de aplicación a estos pagos indemnizatorios con cargo al FOGASA los límites que establece el Art. 33.2 E.T. de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del triple del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

### **III. INDEMNIZACIONES**

#### **3.1. EXENCIÓN FISCAL DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO**

En relación a la exención fiscal de la indemnización por despido debe destacarse como cambio importante que se ha eliminado del Art. 7 e) de la Ley del I.R.P.F. la redacción que establecía la exención tributaria de la indemnización por

despido si se reconocía la improcedencia por la empresa, sin necesidad de celebrar acto de conciliación o sentencia del orden social.

Así por tanto, la nueva normativa abandona definitivamente el reconocimiento de la improcedencia como requisito formal dentro de los despidos, y sobre todo como requisito para la exención tributaria del pago de la indemnización por despido improcedente. Ello obligará a que en los despidos que las empresas reconozcan como improcedentes se concilien obligatoriamente en el SMAC so pena de entenderse que el pago de la indemnización ha sido fruto de un pacto o convenio entre la empresa y el trabajador despedido, acuerdo privado que no se beneficia de la exención tributaria prevista para los despidos improcedentes.

De forma transitoria y con carácter excepcional, se mantiene desde el 12 de Febrero de 2012, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012 hasta el 7 de Julio de 2012 fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012, la exención de las indemnizaciones en la cuantía que no exceda de la que hubiera correspondido en despido declarado improcedente, cuando el empresario haya reconocido en el momento de la comunicación del despido o en cualquier otro momento 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.

Ha de indicarse que se mantiene sin variación la exención para los supuestos de despidos colectivos (Art. 51 Estatuto de los Trabajadores) o por las causas del Art. 52c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre y cuando concurren causas técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor, quedando exenta la parte de la indemnización que no supere los límites establecidos para el despido improcedente.



## **IV. OTRAS NOVEDADES RELEVANTES**

### **4.1. PERMISO DE FORMACIÓN**

La Ley 3/2012 mantiene las 20 horas de permiso de formación para los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, sin embargo, la modificación radica en que deberá vincularse a la actividad de la empresa y no necesariamente al puesto de trabajo. Es igualmente novedad que la acumulación pasa de 3 años a un máximo de 5 años, por lo que se podrán acumularse hasta un máximo de 100 horas de permiso retribuido para dicha formación.

No obstante, sigue sin dilucidarse el modo en el que se debe de llevarse a cabo la acreditación de la realización de dicha formación ante la autoridad laboral competente, ya sea en la Seguridad Social o en los Servicios Públicos de Empleo. Por lo tanto es recomendable que si se lleva a la práctica la realización de este tipo de formación por parte de la empresa, se deberá documentar y acreditar debidamente, para en un futuro convalidarla en los servicios públicos.

Es importante añadir que la formación a la que se refiere este apartado no podrá asimilarse a la formación que la empresa esté obligada a impartir al trabajador, como por ejemplo aquella referente a la prevención de riesgos laborales o a la que se imparta como consecuencia de modificaciones técnicas, organizativas o de producción, para adaptar al trabajador a las novedades en su puesto de trabajo.

## **4.2. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA**

El porcentaje de jornada anual que el empresario puede distribuir de forma irregular y de forma unilateral, se eleva al 10 % (en el texto de la “reforma laboral” de febrero de 2012 era del 5%). Se incrementa por tanto la flexibilidad en materia de jornada.

En la nueva redacción del Art. 34 del E.T., se obliga al empresario a cumplir con un preaviso de 5 días la comunicación del día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la nueva distribución irregular de la jornada de trabajo.

## **4.3. ULTRAACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

La ultraactividad de los convenios colectivos se ha visto reducida de dos años a tan sólo un año. De esta forma, una vez transcurrido un año desde la denuncia en tiempo y forma del convenio por cualquiera de las partes, si éstas no pactan un nuevo convenio colectivo, se aplicará directamente el convenio colectivo de ámbito superior que exista, y en el caso de no existir ninguno, automáticamente se regularán directamente por el Estatuto de los Trabajadores.

## **4.4. BONIFICACIONES POR ALTAS DE FAMILIARES COLABORADORES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS**

El cónyuge (pareja de hecho en su caso) y familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, de trabajadores autónomos que se incorporen como nuevas altas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos para colaborar con dichos familiares autónomos, para la realización de trabajos en la actividad de que se trate, tendrán derecho a una bonificación del 50%

de la base mínima de cotización vigente en cada momento del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, durante los siguientes 18 meses a la fecha de efectos del alta en Seguridad Social.

#### **4.5. PROHIBICIÓN DE LA JUBILACIÓN OBLIGATORIA: LA NOVEDAD MÁS RELEVANTE**

La ley 3/2012 de 6 de Julio, establece que se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la Ley de Seguridad Social.

Queda por tanto derogado el marco legal vigente desde el año 2005, que permitía que los convenios colectivos incluyeran cláusulas de jubilación obligatoria siempre que el trabajador afectado cumpliera los requisitos legales para acceder a la jubilación con cargo a la Seguridad Social y que, además, su puesto de trabajo fuese ocupado por un trabajador con contrato indefinido (ya fuese mediante transformación de contrato temporal o mediante una nueva contratación por tiempo indefinido).

Así por tanto es éste el cambio más relevante que contiene la ley 3/2012 de 6 de Julio, por cuanto se impide la jubilación obligada del trabajador que haya alcanzado la edad reglamentaria para acceder a la jubilación del Régimen General de la Seguridad Social.

En la práctica, existen tres importantes puntualizaciones en esta nueva redacción:

a) Aquellos convenios colectivos que no regulen la jubilación forzosa, ya no podrán contemplarlo en futuras redacciones.

b) A partir del 8 de Julio de 2012, para aquellos convenios colectivos que hayan finalizado su vigencia y se encuentren en situación de prórroga, serán nulos y contrarios a derecho los artículos que obliguen a llevar a efecto la jubilación forzosa.

c) Aquellos convenios colectivos que a la entrada en vigor el 8 de Julio de 2012 de la Ley 3/2012 se encuentren dentro de su periodo inicial, mantendrán vigente su regulación de la jubilación forzosa, hasta la finalización de dicha vigencia inicial del convenio colectivo. Concluida la citada vigencia inicial, no podrán prorrogarse los artículos del convenio que regulen la jubilación obligatoria.

Adicionalmente se han incluido modificaciones en la ley 27/2011 relacionada con los sistemas de jubilación, que afectan a las mensualidades con lagunas de cotización que se tienen en cuenta para el cálculo de la pensión, de tal forma que las primeras 48 mensualidades sin cotizar, se integrarán con la base mínima de cotización de cada momento y el resto con el 50% de dicha base mínima.

**El presente informe se emite bajo la condición de salvo mejor opinión  
criterio fundado en Derecho, de acuerdo con la normativa vigente al día de su  
emisión y a los meros efectos informativos.**

