

Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

-Contrato para el aprendizaje y la formación: Se amplía la edad hasta los 25 años, (ahora la edad máxima era de 21), y con carácter temporal, durante los próximos dos años, pueden firmarlos personas de hasta 30 años de edad sin cualificación profesional. En el caso de discapacitados no habría límite de edad para aplicar este contrato. El 25% de la jornada laboral se dedicará a actividades formativas, siendo su duración mínima de un año y un máximo de dos años, pudiéndose prorrogar 12 meses más en función del proceso formativo.

Para fomentar este tipo de contratos se establece una reducción del 100% de las cuotas empresariales a la seguridad social, (75% si la empresa tiene más de 250 trabajadores); además si el contrato se convierte en indefinido, la empresa tendrá derecho a una reducción de la cuota empresarial de la seguridad social en 1.500 euros anuales durante tres años, ascendiendo a 1.800 euros en caso de mujeres.

-Programa PREPARA: Se prorroga durante 6 meses, (había finalizado el 15 de agosto) la prestación económica de 400 euros para ayudar a personas en situación de desempleo en su recualificación profesional.

-Fondo de CAPITALIZACIÓN: Se prorroga hasta el 2013 el pago por parte del FOGASA de una parte de la indemnización (8 días) en despidos por causas objetivas (20 días) de trabajadores contratados a través del programa de fomento del empleo de la contratación indefinida, siendo de aplicación a partir de 1 de enero 2012 para aquellos despidos considerados precedentes. Se retrasa al primer semestre del 2013 el desarrollo de un proceso negociador para implantar el fondo de capitalización acordado por Gobierno y Agentes Sociales.

-Contrato de fomento de la contratación indefinida: Se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2011, (hasta el 31 de diciembre de 2012 para los contratos temporales celebrados a partir de la entrada en vigor de la norma), el periodo para que se puedan transformar contratos temporales en otros de fomento de la contratación indefinida.

- Integración SPEE y FOGASA: Se establece que en plazo de 6 meses a partir de la entrada en vigor de la norma, habrán de tomarse las medidas necesarias para integrar el Servicio Público de Empleo Estatal y el FOGASA en un único organismo.

-Concatenación de contratos temporales: Se suspende, durante el periodo de los dos años siguientes a la entrada en vigor de este real decreto-ley, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, donde se establece que adquirirán la condición de fijos aquellos trabajadores que en un plazo de 30 meses hubieran estado contratados durante 2 años, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa, grupo de empresas o ETT, mediante 2 o más contratos temporales.

Esta suspensión, no afecta a otros límites a la contratación temporal que siguen vigentes; de este modo los contratos de obra y servicio se transforman a indefinidos a los 3 años desde su celebración, el contrato eventual no puede superar los 6 meses de duración en un periodo de referencia de 12 meses, ampliable por convenio, así como la presunción por tiempo indefinido de los contratos temporales celebrados en fraude de ley, artículo 15.3 ET.

Las suspensión de dicho artículo, va a provocar una inseguridad jurídica imposible de valorar, ya que no se garantiza que una vez superado el período previsto de 2 años, la empresa no tenga que responder de todos los contratos temporales celebrados durante este periodo, así como la discrepancia ocasionada con la jurisprudencia en vigor, donde los contratos temporales son siempre causales; si la causa no se ajusta a la realizada, se considerarán indefinidos por ser celebrados en fraude de ley; la interpretación de los magistrados en estos supuesto es que un trabajador es indefinido cuando existe una concatenación muy alta de contratos temporales, independientemente del periodo de referencia.

REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES

Normativa

Con fecha 2 de agosto de 2011 se ha publicado en BOE la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que entrará en vigor, con carácter general, el 1 de enero 2013.

La Ley modifica determinados preceptos del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Las novedades más significativas son:

-Acceso a la Jubilación: Será necesario que el trabajador haya cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias, tomándose para el cómputo de los años y meses de cotización años y meses completos. La edad de acceso a la jubilación se incrementa progresivamente hasta los 67 años en un periodo transitorio de 15 años, que culminará en 2027.

Se mantiene en 15 años el período mínimo de cotización que el trabajador deberá tener cubierto, de los cuales al menos 2 deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar derecho.

-Base Reguladora – Cuantía: La base reguladora de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será el cociente que resulte de dividir por 350 las base de cotización del beneficiario durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, (25 años).

Se modifica igualmente los porcentajes aplicables a la base reguladora para calcular el importe de la pensión, así por los primeros quince años cotizados se aplicará el 50%; a partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248, se aplicará el 0,19%; y para los que superen el mes 248, el 0,18%. De este modo, para que la pensión alcance el 100% de la base reguladora serán precisos 37 años, incrementándose gradualmente desde los 35 actuales. Las personas que prolonguen su vida laboral después de la edad legal de jubilación podrán aumentar su pensión por encima del 100% de la base reguladora entre un 2% y un 4% por cada año adicional, en función de los años de cotización acreditados.

-Jubilación Anticipada: Con la nueva regulación del apartado segundo del artículo 161 bis LGSS, se establecen dos modalidades diferenciadas de acceso a la jubilación anticipada, la que deriva del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador y la que deriva de la voluntad del interesado; en el primer caso se exige un edad mínima de 61 años una situación de crisis o cierre de la empresa que la impida la continuidad de la relación laboral, mientras que en el segundo caso, la edad mínima es de 63 años y la pensión resultante debe ser superior al importe de la pensión mínima que hubiera correspondido al interesado a los 65 años de edad; para ambos supuestos se exige un periodo mínimo de cotización de 33 años.

-Jubilación Parcial: Se modifican los requisitos para el acceso del resto de trabajadores a la modalidad de jubilación parcial: se exigirá la acreditación de un periodo de cotización de 30 años, para el supuesto de personas con discapacidad o trastorno mental la exigencia se reduce a 25 años; la base correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial; la referencia de edad respecto a la duración del contrato, es de 67 años de edad, o 65 cuando se acrediten 68 años y 6 meses de cotización; finalmente se establece que durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso hubiere correspondido de seguir trabajador éste a jornada completa. Se deroga el RD 1194/1985, de 17 de julio, desapareciendo la figura de la jubilación especial a los 64 años.

-Exención Cotizaciones: Los empresarios y trabajadores únicamente quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal, respecto de aquellos trabajadores por cuenta ajena con contratos de trabajo de carácter indefinido, así como de los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas que tengan 65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización, o 67 años de edad y 37 años de cotización

-Empleadas de Hogar: A partir del 2012, los empleados de hogar quedarán integrados en RGSS.

IMPROCEDENCIA DEL CESE DEL INTERINO

Jurisprudencia

STS – 10 DE MAYO DE 2011.

El cese de una trabajadora interina, con efectos desde la fecha del alta médica de la trabajadora sustituida, que pone fin a la IT, y que sin solución de continuidad inicia el periodo de descanso por maternidad, supone un despido improcedente, si en el contrato de interinidad suscrito no se hace mención como causa de la sustitución a la IT sino a la genérica de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

El contrato no contempla como causa que lo origina la causa de la reserva, (la incapacidad temporal), sino la de la propia reserva, y mientras la misma se mantenga con la segunda causa, (descanso por maternidad), y mientras persista la ausencia del trabajador sustituido, no llega a producirse la extinción del contrato con el alta médica y la consiguiente finalización de la incapacidad temporal.

Entiende el Tribunal, que si el contrato especificase la causa adecuadamente redactada "incapacidad temporal" y no la ambigua "sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo", el alta médica si conllevaría la finalización del contrato.

Outsourcing en Administración de Personal



Grupo SCA presta un servicio de externalización de Administración de Personal, el cual abarca un asesoramiento laboral personalizado en todas aquellas cuestiones y aspectos jurídico – laborales y de Seguridad Social que surgen en la operativa diaria de la empresa cliente, así como un asesoramiento ligados a la evolución propia de la relación laboral, tales como, contratos, acuerdos específicos, nóminas, finiquitos, seguros sociales, condiciones de trabajo, faltas y sanciones, extinción del contrato, auditoría laboral, etc.



"Excelencia Operativa"

Nos adaptamos a a las demandas de nuestros clientes, cumpliendo nuestros compromisos, con innovación, garantía, profesionalidad y los costes más ajustados.

Somos flexibles en nuestras propuestas, nuestros procesos son eficientes y sólidos, gracias a una estructura amplia y consolidada.



Para más información, contactar con:

Grupo SCA

Raimundo Fdez. Villaverde, 61
28003 Madrid

Tel.: 902 01 00 01 Fax: 91 252 60 50 / 51
Tel. Internacional: +34 91 252 60 52 / 55 / 58

Todos los boletines de actualidad Alethia en: www.gruposca.com/prensa/publicaciones.shtml

La información contenida en esta Circular es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico