

## LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

El 7 de julio se ha publicado en el BOE la Ley 3/2012, de 6 de julio, sobre medidas urgentes del mercado de trabajo con fecha de entrada en vigor al día siguiente de su publicación, 8 de julio, que convalida e introduce algunos cambios respecto del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, sobre medidas urgentes del mercado de trabajo.

El contenido del mencionado Real Decreto Ley se mantiene de forma general, (remisión dossier previo Reforma Laboral 2012), si bien existen determinadas modificaciones y novedades relevantes.

**Contrato Indefinido Apoyo Emprendedores:** La Ley establece una limitación temporal a la vigencia de la normativa sobre contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15%, y matiza o aclara algunas cuestiones sobre el régimen jurídico de esta modalidad contractual:

-Se prohíbe establecer un periodo de prueba si el trabajador ha desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

-Se remite al artículo 43 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (modificado en la propia Ley) en lo referente a incentivos fiscales.

-Se condiciona la aplicación de los incentivos al mantenimiento de la relación laboral durante al menos 3 años, salvo causas tasadas de resolución contractual (que no son iguales para las deducciones fiscales y las bonificaciones a la Seguridad Social), así como al mantenimiento del nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato de apoyo a los emprendedores durante, al menos, 1 año.

-No pueden concertar este tipo de contrato aquellas empresas que, en los 6 meses anteriores a la celebración del mismo, hubieran adoptado decisiones extintivas improcedentes, (incluyendo, por tanto, el reconocimiento de improcedencia de despido).

**Contrato Indefinido Apoyo Emprendedores:** Se establecen nuevas condiciones de acceso al contrato para la formación y el aprendizaje:

- Límite de edad: con carácter general es de 25 años, pero si fija en 30 años, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

-Duración: si el contrato se celebra por una duración inferior a la máxima, se podrá prorrogar hasta 2 veces, siempre que la duración de la prórroga no sea inferior a 6 meses y que la duración total del contrato no exceda de dicha duración máxima.

**Concatenación de Contratos Temporales:** La aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores que preveía que adquirirían la condición de trabajadores fijos aquéllos que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, directamente o a través de empresas de trabajo temporal queda únicamente suspendida hasta el 31 de diciembre de 2012, conforme ya se recogía en el Real Decreto-ley 3/2012.

Se clarifica que quedará excluido del cómputo de plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta el transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya o no existido prestación de servicios por el trabajador, computándose los periodos de servicios prestados con anterioridad o posterioridad a dichas fechas.

## LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

**Despido Improcedente:** Se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor – (RD Ley 3-2012 – en vigor 12 de febrero)- y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor del real decreto resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

La norma establece una nueva regulación del artículo 7.e) de la Ley del IRPF, relativa a la exención de las indemnizaciones por despido, suprimiendo el párrafo relativo a la posibilidad de reconocimiento de improcedencia y abono de indemnizaciones previo a la conciliación administrativa.

Sin perjuicio de lo anterior, transitoriamente, la exención fiscal se aplicará a las indemnizaciones de los despidos producidos entre el 12 de febrero de 2012 y el 8 de julio de 2012, aunque el reconocimiento de improcedencia se haya llevado a cabo en el momento de la comunicación del despido o en cualquier otro anterior al acto de conciliación.

**Despido causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:** La definición de causas económicas a los efectos de suspensión del contrato o reducción de jornada (artículo 47 del ET), inaplicación de condiciones de convenio (artículo 82.3 del ET) y despido colectivo (artículo 51 del ET) se matiza en el sentido de exigir que la disminución de persistente del nivel de ingresos vaya referida a los ingresos “ordinarios”.

Del mismo modo, la disminución persistente en el nivel de ingresos ordinario o ventas durante dos (en el caso de suspensión del contrato o reducción de jornada e inaplicación de condiciones de convenio) o tres trimestres consecutivos (en el caso del despido colectivo) ha de constatarse con respecto a los mismos trimestres del año anterior.

Por otra parte, se incorpora al artículo 47 del ET, que regula la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, una definición de tales causas, (no recogido en la redacción dada a ese precepto por el RDL 3/2012).

En conclusión, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Del mismo modo, también a los efectos de la suspensión del contrato o reducción de jornada y de forma coherente con su definición en sede de inaplicación de condiciones de convenio y despido colectivo; se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

## LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

**Tiempo de Trabajo:** Se aumenta el porcentaje de distribución irregular de la jornada que puede decidir unilateralmente la empresa en defecto de pacto, que pasa en la Ley del 5% al 10% de la jornada anual. Además, se establece el derecho del trabajador a conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora en que debe prestar servicios como consecuencia de dicha distribución irregular de la jornada.

Por último, se añade una referencia a la utilización de la jornada continuada, el horario flexible y otros modos de organización del tiempo de trabajo que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con la productividad de las empresas.

**Permiso Retribuido de Formación Profesional:** El permiso retribuido de formación profesional de veinte horas anuales de duración que introdujo el RDL 3/2012 se modifica en el sentido de que el periodo por el que pueden acumularse los permisos pasa de tres a cinco años. Asimismo, se dispone que *"El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva"*, si bien no se podrá considerar a tal efecto la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

**Ultra-actividad Convenio:** La "ultra-actividad" de los convenios se establecía en la anterior norma por el transcurso de dos años desde la denuncia del anterior convenio colectivo sin que se alcanzase un acuerdo o laudo arbitral. La Ley reduce este período de "ultra-actividad" a un año, tras el cual el convenio perderá su vigencia. Para convenios ya denunciados a fecha de 8 de julio de 2012, el plazo de un año se computa desde dicha fecha.

**Despido Individual Causas Objetivas:** La Ley 3/2012 modifica nuevamente el apartado d) del artículo 52 del ET, referido a la extinción del contrato de trabajo por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, para añadir en el primero de los casos la exigencia de que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles. No se computables las faltas de asistencia por "tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave".

**Nulidad Cláusulas de Jubilación Forzosa:** La Ley introduce como novedad la declaración de nulidad de las cláusulas de los convenios colectivos incluyan que estipulen la jubilación forzosa de los trabajadores a los 65 años.

Ello aplicará a los convenios que se suscriban a partir del 8 de julio de 2012, y respecto de los convenios colectivos suscritos antes de dicha fecha, la nulidad será aplicable, al finalizar la vigencia inicial del convenio, si ello ocurre después del 8 de julio de 2012 o desde el 8 de julio de 2012 si, en tal fecha ya ha finalizado la vigencia inicial del convenio.

**Intermediación Laboral – ETT:** Para actuar como agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal (ETTs) deberán obtener autorización administrativa, en lugar de la simple presentación de una "declaración responsable" prevista en la anterior norma. La Ley fija un plazo de 3 meses para resolver la solicitud de autorización, la cual se entenderá estimada si, transcurrido dicho plazo, no recae resolución expresa.

La Ley introduce la obligación de las ETTs de informar a los trabajadores y a las empresas cliente sobre si éstas están actuando en cada caso como ETT o como agencia de colación.

JULIO  
2012

## REAL DECRETO LEY 20/2012, DE 13 JULIO.

El 15 de julio se ha publicado en el BOE el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

En materia Laboral y de Seguridad Social cabe destacar la eliminación de bonificaciones con carácter retroactivo, así como los recargos fuera de plazo:

**Recargos por ingresos fuera de plazo:** Se modifica el artículo 27.1.1.1 del TRLGSS para homogeneizar los recargos por retrasos en el abono de cuotas a la Seguridad Social cuando los sujetos hubieran presentado los documentos de cotización, en el tipo del 20%, con independencia de cuál sea el tiempo de retraso en el pago, (anteriormente los recargos oscilaban del 3%, 5%, 10% y 20%).

Los recargos establecidos para el supuesto de que no se hubieran presentado los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario se mantienen invariables, (20 y 35%).

**Supresión de Bonificaciones:** El Real Decreto-ley suprime el derecho de las empresas a la aplicación de bonificaciones por contratación, mantenimiento del empleo o fomento del autoempleo, en las cuotas a la Seguridad Social y, en su caso, en las cuotas de recaudación conjunta, en virtud de cualquier norma, que se estén aplicando a la entrada en vigor de esta norma, en vigor o derogada, en que hubieran sido establecidas.

La aplicación de la supresión se efectuará respecto de las bonificaciones en las cuotas devengadas a partir del mes de agosto de 2012.



## 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.



**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: <http://www.gruposca.com>

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