

PRINCIPALES MODIFICACIONES DE LA LEY 3/2012 CON RESPECTO AL RDL

CAPÍTULO I. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

ARTICULO 2. Formación Profesional

2. a) Se modifica la edad límite para celebrar el contrato de formación que pasa de 30 años a 25 años. Se amplía la aplicación de este contrato a los trabajadores que cursen Formación Profesional, a discapacitados y personas de los colectivos de exclusión social, siempre y cuando sean contratados por empresas de inserción, para ambos colectivos no se aplicará el límite de edad estipulado en esta ley.

b) Se regulan la posibilidad de prorrogar hasta por dos veces este contrato siempre que sea dentro del límite contractual estipulado, mínimo un año y un máximo de tres años.

d) Añade que se deberá acreditar la formación impartida al finalizar el contrato

Tres.

Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

3. En el RD se entendía la formación como “vinculada al puesto de trabajo”, en la redacción de la ley, por un lado, se amplían las posibilidades de la formación al vincularla a la actividad de la empresa, pero, por otro, se limita, ya que deben ser cursos calificados como “formación profesional para el empleo”. Entendiendo como formación profesional los desarrollados por iniciativa empresarial o negociación colectiva.

El tiempo de permiso acumulable para formación de 20h, se amplía de tres años a cinco años.

Cuatro.

c) Las entidades y centros de formación de cara al diseño de del subsistema de formación deberán hacerlo a través de “organizaciones representativas del sector”. Se incide en tener en cuenta como beneficiarios de la formación a autónomos y entidades de economía social que también deberán operar a través organizaciones representativas.

CAPÍTULO II. Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo

Artículo 4. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

3. Se establece que no se podrán contratar con esta modalidad a trabajadores que previamente hayan sido contratados por **las mismas funciones** en la misma empresa.

5. Con respecto a las bonificaciones, en el caso de mayores de 45 años, se genera derecho a bonificación con independencia del tiempo transcurrido en el desempleo.

6. Se elimina la limitación de realidad esta modalidad contractual a empresas que hubieran llevado a cabo despidos colectivos previamente a la celebración del contrato, por lo que tras la entrada en vigor de esta ley, se podrá contratar con esta modalidad tras un ERE y acceder a bonificaciones. En contraste, se amplía limitación de contratación a empresas que hayan realizado despidos declarados improcedentes independientemente de la causa del mismo, anteriormente sólo se contemplaba esta limitación cuando el despido declarado improcedente tenía causa objetiva.

7. Para que se apliquen los incentivos vinculados a este contrato, se añade la obligatoriedad de mantenimiento del volumen de empleo de la empresa, a fecha de la contratación, durante un año. Por otro lado, en la ley se modifican los requisitos de incumplimiento de cara a la devolución de los incentivos, con el nuevo texto no se consideraran incumplidas ni la obligación de mantenimiento del trabajador durante tres años, ni el mantenimiento del volumen de empleo de la plantilla, **si la extinción del**

contrato se produce por causas objetivas, por la expiración del tiempo convenido y o por la finalización de la obra y servicio, además de las ya recogidas en el RD.

Artículo 7. Bonificación de cuotas por transformación contratos en prácticas, de relevo y sustitución en indefinidos.

4. Se suprime este punto que establece como objetivo prioritario en los planes de formación a los trabajadores contratados al amparo de este artículo.

CAPÍTULO III. Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

Artículo 9. Tiempo de trabajo

2. Se aumenta el porcentaje de distribución irregular de la jornada por parte de la del 5% al 10%.

8. Se incluye una declaración de intenciones animando al empresario a promover diferentes modalidades de jornada que faciliten la conciliación (jornada continua, flexibilidad...)

Artículo 10. Movilidad Funcional

Se elimina la posibilidad de que los convenios colectivos establezcan la jubilación forzosa (con aplicación transitoria)

Artículo 11. Movilidad Geográfica

1. Ésta era la única figura en la que aún se mantenía la posibilidad de interponer demanda individual ordinaria (no por vicio del consentimiento) aún habiendo acuerdo colectivo, con la publicación del texto actual se elimina esa posibilidad.

3.Ter. Se añade que personas con discapacidad que acrediten necesidad de tratamiento en otra localidad tendrán derecho preferente a traslado para facilitar dicho tratamiento.

Artículo 13. Suspensión del contrato o reducción de jornada causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. Mientras que antes no se especificaba cuando concurría la causa, en el texto actual se detalla la presunción. Dentro de las causas económicas se añade el término “ordinario” al referirse a la disminución de ingresos, por lo que para la empresa será más fácil adoptar esta medida porque se van a tener en cuenta sólo los ingresos “ordinarios”, mientras que anteriormente sólo se refería a ingresos en genérico. El resto de presunciones: técnicas, producción y organización, se añaden al texto en los mismos términos que en el Art. 51 el ET.
2. En este texto se cierra más la causa económica y se estipula que para que la disminución de ingresos ordinarios o ventas sea considerada persistente, los dos trimestres consecutivos de pérdidas, deben serlo en comparación con el mismo periodo del año anterior.
3. Se añade que la representación de los trabajadores podrá sustituir el periodo de consultas por mediación o arbitraje.
4. Se genera una ambigüedad ya que en el anterior texto se especificaba que la Autoridad Laboral podía impugnar el acuerdo, ahora sólo se habla de que la Autoridad Laboral podrá impugnar la decisión empresarial a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo ¿quiere decir esto que no se podrá impugnar el acuerdo aún cuando este sea fraudulento?
5. Se definen las obligaciones y sanciones a la empresa en el caso se declare injustificada la medida tras una demanda individual.

Artículo 14. Negociación colectiva

1. Con respecto a la inaplicación de los convenios, al igual en la suspensión de contratos se añade el término “ingresos ordinarios” en la causa económica y también

se estipula que la disminución de ingresos ordinarios o ventas durante dos trimestres consecutivos deba serlo en comparación con el año anterior.

2. Se añade que el descuelgue no podrá dar lugar al incumplimiento de Planes de Igualdad o discriminaciones.
3. La discrepancia se podrá someter a un órgano denominado “comisión del convenio” una vaga denominación de un órgano que no existe y que desconocemos a que se refiere el legislador, en el texto anterior se remitía a la Comisión Paritaria.
4. Se especifica que la comunicación a la Autoridad Laboral es a mero efecto de depósito.
5. Se aclara que al órgano al que la Comisión de Negociación pueda delegar deba tener las “debidas garantías para asegurar su imparcialidad”.
6. Se estipula la obligatoriedad de recurrir a los ASEC (art.83 ET)
7. Una vez denunciado el convenio la ultraactividad pasa de dos años a uno.
8. La Autoridad Laboral tendrá un plazo máximo de 20 días para publicar el convenio.

CAPÍTULO IV. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

Artículo 17. Suspensión temporal de la aplicación del art. 15.5 del ET

Se aclara como se computa desde que entre en vigor la norma de prohibición de encadenamiento de contratos y se estipulan las normas aplicar.

Artículo 18. Extinción del contrato de trabajo.

Despido colectivo

1. Al igual que en la suspensión de contratos y en la inaplicación del convenio, se añade el término “ingresos ordinarios” para la causa económica. El resto de presunciones (técnicas, producción, organización) se mantiene igual. Igualmente, se define más el tema de los tres trimestres de pérdidas, se plantea que deberán dar resultado de pérdidas en comparación con el mismo periodo del año anterior.
2. Se añade que la comunicación a la Autoridad Laboral y a los representantes de los trabajadores vaya acompañada de la debida información y documentación sobre la causa del despido.
3. Se podrá sustituir la negociación por el arbitraje. Si ambas partes lo acuerdan podrán solicitar la mediación de la Autoridad Laboral, además cualquiera de las partes puede solicitar a la Autoridad Laboral funciones de asistencia.
4. Se genera una ambigüedad, en el RDL se decía que el empresario “notificará” los despidos individualmente y en el texto de la ley simplemente pone “podrá notificar” con lo que, si no se desarrolla posteriormente otro procedimiento da a entender que el empresario no está obligado a realizar comunicaciones individuales, entonces ¿cómo va a tener conocimiento el trabajador de su despido? ¿qué fecha de referencia se va a tener en cuenta para la demanda?
5. Para los casos de fuerza de mayor se limita la actuación del juez a constatar la fuerza mayor, sin entrar a otros temas como la continuidad de la actividad, la proporcionalidad, etc.
5. Se establece que la Autoridad Laboral deberá velar porque se haya tomado las medidas de recolocación establecidas, pero no tienen competencia en el cumplimiento de las medidas de acompañamiento social.

Extinción individual por causas objetivas

1. En el caso de falta de adaptación del trabajador, art. 52 b), anteriormente se consideraba el tiempo de formación para la adaptación a las modificaciones técnicas suponía la suspensión del contrato, en el nuevo texto se considera tiempo de trabajo efectivo.
2. En el despido por absentismo se añade que, para que se puede despedir con el criterio del 20% en dos meses consecutivos, será necesario que en los 12 meses anteriores el absentismo del trabajador afectado alcance una media de 5% de las jornadas hábiles. Tampoco se computarán, ni para el criterio del 20% ni para el del 25%, los tratamientos de cáncer y enfermedad grave.

Artículo 19. Fondo de Garantía Salarial

Se modifica que el receptor de la parte de la indemnización en caso de despidos del art. 51 y 52 del ET por parte del FOGASA sea el trabajador afectado en lugar de la empresa. Anteriormente se estipulaba que la improcedencia podría provenir de conciliación administrativa o sentencia, en la actualidad sólo se refiere a "improcedencia" Por lo que es posible que el FOGASA se agarre a ella exigiendo sentencia.

Disposición Adicional Segunda

Se modifica el artículo de referencia de las causas de la Ley de Contratos del Sector Público, antes 3.1 y en la actualidad 3.2. Esto conlleva que para los despidos colectivos en el sector público antes se establecían unas presunciones que regían para cualquier tipo de ente, organismo o entidad de sector público. En la ley las presunciones de que concurren causa se circunscriben sólo a una parte de la administración detallada en el art. 3.2 de la ley citada arriba.

Se añade que tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo por oposición sobre el temporal, siempre que así lo establezcan los entes, organismos y entidades de la administración pública.

Disposición Adicional Cuarta

La modificación del régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se “estudiará” en un plazo de tres meses en lugar de los seis meses que estipulaba el RDL.

Disposición Adicional Quinta

Modificación y añadido. La Comisión Consultiva de Convenios es un órgano colegiado adscrito al ministerio paritario y entre sus funciones estaría al de dirimir ámbitos funcionales, seguimiento negociación colectiva y dirimir descuelgues salariales, es decir, las mismas funciones.

Se emplazan a realizar un reglamento que establezca su composición y organización, procedimientos de actuación. Se salvaguarda que su actuación no podrá impedir el funcionamiento propio de la autoridad laboral y de los jueces.

Se añaden nueve nuevas Disposiciones Adicionales a destacar:

Disposición Adicional Décima. Nueva Regulación del Servicio del Hogar Familiar

El gobierno realizara un informe para evaluar la integración de este sector en el Régimen General para modificación.

Disposición Adicional Undécima. Bonificaciones por nuevas altas familiares (colaboradores de trabajadores autónomos)

Se introduce una modificación para que los autónomos puedan dar de alta a sus familiares y parejas de hecho.

Disposición Adicional Duodécima. Medidas de apoyo prolongación del periodo de actividad de trabajadores fijos discontinuos en turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería.

Se introduce una bonificación para la contratación de fijos discontinuos durante marzo y noviembre, turismo, comercio vinculado al turismo y hostelería.

Disposición Adicional Decimoséptima. Racionalización de horarios

Congreso elaborará un informe para la racionalización horarios y la conciliación de la personal.

Disposición Adicional Decimoctava. Extinción por causas objetivas de determinados contratos en las entidades sin ánimos de lucro

En el despido objetivo en Administraciones Públicas se estipula que se podrá aplicar el artículo 52. e) a personal contratado por tiempo indefinido por entidades sin ánimo de lucro para programas financiados por las Administraciones Públicas debido a la insuficiencia de la consignación del contrato de trabajo.

Disposiciones Transitorias a destacar:

Disposición Transitoria Tercera. Normas relativas a la reposición de las prestaciones por desempleo

Se añade derecho a reposición a excluidos por los plazos anteriores y se les incluye.

Disposición Transitoria cuarta. Vigencia de los convenios denunciados

Ultraactividad, los convenios denunciados el plazo un año comienza a computar desde la entrada en vigor de la ley.

Disposición Transitoria Novena. Celebración de contratos para la formación y el aprendizaje y contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores en relación a la tasa de desempleo.

Se añaden un punto según el cual el contrato de trabajo de emprendedores se podrá celebrar hasta que la tasa de desempleo sea menor 15%

Nuevas

Disposición Transitoria Decimocuarta. Normas transitorias en relación a los despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.

Se establece el importe a pagar por empresas con beneficios que en un despido colectivo extingan el contrato a mayores de 50 años.

Disposición Transitoria Decimoquinta. Cláusulas de convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación

Estipula como aplicar la jubilación forzosa a convenios vigentes