

Panorama de actualidad laboral

La actualidad laboral no descansa. Además de la Ley de la Reforma Laboral, que consolida las medidas adoptadas por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, pero con algunos cambios y matizaciones relevantes, el Real Decreto-Ley 20/2012 de 13 de julio introduce importantes novedades, como la eliminación de la mayoría de las bonificaciones en las cotizaciones y recortes en las prestaciones sociales.

En esta ocasión vamos a exponer de forma resumida y esquemática los aspectos esenciales de las normas laborales más importantes de reciente aprobación, tal y como han quedado, que configuran el actual panorama de la regulación laboral.

LA LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO: REFORMA DEL MERCADO LABORAL

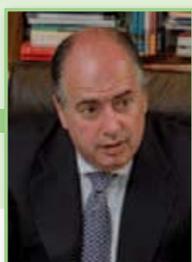
Publicada en el BOE del 7 de julio y con entrada en vigor al día siguiente, la Ley 3/2012 introduce importantes novedades respecto del Real Decreto Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, del que proviene:

1. **Despidos por causas económicas**
Se modifica la definición de causa económica en dos aspectos:
 - a) La disminución persistente del nivel de ingresos o ventas que justifica el despido se refiere a ingresos ordinarios o ventas.
 - b) Para hacer la comparativa de ingresos y apreciar la disminución durante tres trimestres consecutivos ha de compararse con el mismo trimestre del año anterior.
2. **Procedimiento de despido colectivo.**
Se introducen las siguientes novedades:
 - a) 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 motivadoras del

despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen -ya hay un borrador de este Reglamento-.

- b) 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.
 - c) No es necesaria autorización de la autoridad laboral, pero ésta podrá realizar durante el periodo de consultas; a petición conjunta de las partes, actuaciones de mediación y funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.
3. **Nulidad de los despidos colectivos**
La Ley establece que la sentencia del procedimiento de impugnación de un despido colectivo sólo declarará nula la decisión extintiva -y por lo tanto habrá que readmitir a los trabajadores y abonarles salarios de tramitación- cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista o no haya respetado el procedimiento establecido para los supuestos de fuerza mayor, u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas.

La Ley de la Reforma Laboral y el Real Decreto-Ley 20/2012 introducen importantes novedades, como la eliminación de la mayoría de las bonificaciones en las cotizaciones y recortes en las prestaciones sociales



Ricardo de Lorenzo*



María Rosa Gonzalo Bartolomé**



Tania Ruiz Camáñez**

Antes se establecía la nulidad cuando no se hubiese respetado el procedimiento establecido para los despidos colectivos, lo que en la práctica había producido la nulidad por defectos formales. Ahora la redacción sólo exige que no se haya realizado periodo de consultas o no se haya aportado la documentación exigida.

4. **Despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo**

Se mantiene el despido por faltas justificadas que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, pero en este caso, siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 12. Es decir, se introduce un margen en función de las ausencias en el año anterior.

5. **Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)**

En empresas de menos de 25 trabajadores el Fondo de Garantía Salarial asume parte de la indemnización por despido de trabajadores con contrato indefinido, cuando es por causas objetivas procedente. La novedad está en que el empresario no debe pagar toda la indemnización y luego recuperar del Fogasa esos 8 días, sino que sólo le pagará la parte que le corresponde asumir y el trabajador será quien tenga que solicitar al Fogasa los 8 días por año restantes. No responderá el Fondo de cuantía indemnizatoria alguna en los supuestos de decisiones extintivas improcedentes, estando a cargo del empresario, en tales casos, el pago íntegro de la indemnización.

6. **Exención fiscal de las indemnizaciones por despido**

- a) Se deroga del artículo 7.e) de la Ley 35/2006, el párrafo segundo sobre la exención de la indemnización si se produce la extinción del contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación. Por lo que para declarar la exención de las indemnizaciones por despido será necesario que se produzca conciliación o la resolución judicial.
 - b) Se establece que las indemnizaciones por despidos producidos desde la entrada en vigor del RDL 3/2012 y hasta el día de la entrada en vigor de la Ley estarán exentas en la cuantía que no exceda de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, cuando el empresario así lo reconozca en el momento de la comunicación del despido o en cualquier otro 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.
7. **Aportaciones por despido colectivo de trabajadores de más de 50 años**
Se rebaja de 500 a 100 el número de trabajadores que tiene que tener una empresa o empresas que formen parte de un grupo de empresas con beneficios que lleve a cabo despidos de trabajadores de más de 50 años para estar obligada a hacer la aportación económica al Tesoro Público. Además, para el cálculo de la aportación se tendrá en cuenta el coste del ERE temporal que en su caso hubiera hecho la empresa antes de la extinción. Si bien a este respecto se prevé un régimen transitorio en las Disposiciones Transitorias 14ª y 12ª de la Ley estableciendo regímenes distintos en función de la fecha del despido colectivo. Una novedad de la Ley es que tendrán que hacer aportación al Tesoro Público igualmente las empresas que procedan a la aplicación de medidas temporales de regulación de empleo que afecten a trabajadores de 50 o más años, si se extinguiera los contratos de trabajo de esos trabajadores, en un plazo menor de un año desde la suspensión temporal de empleo. En este caso, habrá que incluir en la aportación el importe de la reposición de la duración de la prestación por desempleo.
8. **Distribución irregular de la jornada por el empresario**
Se eleva al 10% (antes era el 5%), el porcentaje de la jornada anual que el empresario, unilateralmente y preavisando con 5 días, puede distribuir de forma irregular.
9. **Permiso retribuido para formación**
Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta 5 años (antes 3). Es decir, se pueden acumular hasta 100 horas para formación.
10. **Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores**
La Ley condiciona la posibilidad de celebrar estos contratos -con periodo de prueba de 1 año e importantes incentivos fiscales y de seguridad social- a que la tasa de desempleo no baje del 15%. Cuando esto suceda, ya no se podrá celebrar esta modalidad contractual.
11. **Forma de computar el encadenamiento de contratos temporales (suspensión del art. 15.5ET)**
Se mantiene que la suspensión finalice el 31 de diciembre de 2012 -antes la suspensión finalizaba



**El mejor soporte
para integrar
visión de negocio,
práctica clínica
y avances tecnológicos**

SUSCRÍBASE

S.P.A.

SPANISH PUBLISHERS ASSOCIATES S.L.

Manuel Jurado • Dpto. Suscripciones
Edificio Vértice
Antonio López, 249, 1º 28041 Madrid.
Tfno: 91 500 20 77. Fax: 91 500 20 75
suscripciones@drugfarma.com

Publicada en el BOE del 7 de julio y con entrada en vigor al día siguiente, la Ley 3/2012 introduce importantes novedades respecto del Real Decreto Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, del que proviene

el 30 de agosto de 2013-, pero se puntualiza cómo deben computarse los contratos temporales a efectos del encadenamiento. En concreto quedará excluido del cómputo el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas. Es decir, hay un "paréntesis" en el que no se cuentan los contratos del trabajador.

12. Convenios colectivos

Se introducen estas novedades:

- a) Una vez denunciado un convenio hay un plazo de un año (antes eran dos) para que las partes negocien otro nuevo. De no hacerlo, el convenio deja de estar vigente en su totalidad y se pasa a aplicar el convenio de ámbito superior que exista o, si no hay ninguno, las condiciones del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Los convenios colectivos ya no pueden establecer la jubilación forzosa de los trabajadores que alcancen la edad de jubilación, y esto se aplica también a los convenios suscritos antes de la entrada en vigor de la ley, cuando finalice su vigencia inicial pactada o si ésta ya ha finalizado antes de entrar la Ley en vigor, a partir de ese momento.

13. Nuevos beneficios en las cotizaciones

- a) Las empresas que contraten a una persona que tenga reconocida la condición de víctima del terrorismo tendrán derecho a bonificaciones en la Seguridad Social durante cuatro años. Además las víctimas tienen derechos especiales para adaptar su jornada de trabajo y ocupar vacantes.
- b) Las empresas del sector del turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería que inicien o mantengan en alta a los fijos discontinuos entre los meses de marzo y noviembre de cada año se beneficiarán de una bonifica-

ción en dichos meses del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

EL REAL DECRETO LEY 20/2012: ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA Y FOMENTO DE LA COMPETITIVIDAD

El Real Decreto Ley 20/2012 para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad introduce una serie de medidas novedosas en materia de seguridad social y empleo:

1. **Recargos por pagar fuera de plazo las cotizaciones sociales habiendo presentado los documentos de cotización**
Una vez transcurrido el plazo reglamentario para el pago de la cuota de Seguridad Social sin haber ingresado las mismas y habiendo presentado los documentos de cotización en el plazo reglamentario, se devengará un recargo del 20%. Se suprimen por tanto los recargos anteriores del 3%, 5% y 10%.
2. **Conceptos que no cotizan. Se reducen y se establecerá un tope máximo exceptuado de cotización por el Gobierno**
Tendrán que cotizar las cantidades que se abonen en concepto de quebranto de moneda y las indemnizaciones por desastre de útiles o herramientas y adquisición de prendas de trabajo, cuando tales gastos sean efectivamente realizados por el trabajador y sean los normales de tales útiles o prendas; los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas y las percepciones por matrimonio.
3. **Supresión de la mayoría de las bonificaciones en las cotizaciones**

Se suprimen todas las bonificaciones a excepción de las destinadas a la contratación de discapacitados, así como a la contratación, a través de nuevo contrato de apoyo a los emprendedores de jóvenes, mayores de 45 años, parados de larga duración y mujeres. Se mantienen igualmente las bonificaciones a la contratación de personas que sustituyen a víctimas de violencia de género y trabajadores en baja por maternidad, así como la bonificación en la cuota de autónomos de los jóvenes menores de 30 años si son hombres y menores de 35 años para las mujeres.

4. Prestaciones por desempleo

- a) **Se reduce la cuantía de la prestación por desempleo a partir del sexto mes.** El porcentaje a aplicar sobre la base reguladora pasa del 60% al 50%, que sólo se aplicará a los nuevos perceptores, por lo que hasta el día 180 se aplicará el 70% de la base reguladora, y a partir del día 181, se aplicará el 50% sobre la misma.
- b) **Recortes en los subsidios por desempleo.** Se elimina el subsidio especial para mayores de 45 años que agotan su prestación contributiva de 720 días, que pasan al ordinario. Asimismo se ha retrasado en tres años el subsidio de mayores de 52 años, que ahora será para mayores de 55 años.

5. Fondo de Garantía Salarial. Se recortan los límites máximos que abonará el Fogasa

Se reduce el límite del importe que abonará el Fondo de Garantía Salarial tanto en los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia y concurso del empresario -cuyo salario diario base del cálculo no puede sobrepasar en el doble del salario mínimo interprofesional diario, por un número de días que no puede exceder de 120 (antes era el triple del SMI y 150 días), como en las indemnizaciones por despido, en las que el salario diario regulador del cálculo queda limitado al doble del salario mínimo interprofesional.

El Real Decreto Ley 20/2012 para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad incluye medidas novedosas en materia de seguridad social y empleo

* Socio director del Bufete "De Lorenzo Abogados"

** Abogadas del Área Laboral y de Seguridad Social de "De Lorenzo Abogados"

alss@delorenzoabogados.es

www.delorenzoabogados.es