

LES CLAUS DE LA REFORMA LABORAL 2012

S'ha publicat el Reial decret-llei 3/2012 de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, que entre d'altres novetats destaquen la reducció de la indemnització per acomiadament improcedent de 45 dies per any i 42 mensualitats com a màxim a 33 dies i 24 mesos, facilita les empreses a acollir-se a l'acomiadament de 20 dies per any treballat, limita a dos anys la "ultraactivitat" dels convenis col·lectius, autoritza a les ETTs per actuar com a agències privades de col·locació i es crea un nou contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors del que es poden beneficiar les empreses de menys de 50 treballadors i que compta amb un període de prova d'un any.

Benvolgut/da client/a:

Al BOE del passat dia 11 de febrer es publicà el *Reial decret-llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral*, **en vigor des del 12 de febrer de 2012**, sense perjudici d'allò que s'ha previst en les seves disposicions transitòries, i que introdueix **canvis de gran importància** en la regulació legal del nostre mercat de treball.

La norma modifica de forma rellevant matèries i aspectes de les nostres relacions laborals que afecten principalment la intermediació laboral i la formació professional, el foment de la contractació indefinida i altres formes de treball, la incentivació de la flexibilitat interna a l'empresa, la negociació col·lectiva i l'extinció de contractes de treball.

Donada l'extensió del RDL 3/2012, a continuació destaquem de manera succinta els aspectes més rellevants d'aquesta reforma laboral:

1. Intermediació laboral: les empreses de treball temporal (ETT) podran actuar com a agències de col·locació

- Es modifiquen tant l'Estatut dels Treballadors com la Llei d'empreses de treball temporal i la Llei d'ocupació, als efectes de permetre que les empreses de treball temporal (ETT) **puguin operar com a agència de col·locació**, sempre que presentin una declaració responsable al servei públic d'ocupació competent mitjançant la qual es manifesti que compleixen amb els requisits establerts legalment i reglamentàriament.

- Quan les ETT actuïn com a agències de col·locació hauran d'ajustar-se a la normativa pròpia de les agències, inclosa l'obligació de garantir als treballadors la gratuïtat per la prestació de serveis.

2. Modificacions en matèria de formació professional

- Es reconeix als treballadors amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa el **dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació** vinculada al lloc de treball acumulables per un període de fins a 3 anys.
- La formació rebuda pel treballador al llarg de la seva carrera professional, d'acord amb el Catàleg de Qualificacions Professionals, s'inscriurà en un "**compte de formació**", associat al número d'afiliació a la Seguretat Social.
- Durant el temps en què els treballadors participin en accions de formació, les empreses els poden **substituir amb treballadors desocupats** beneficiaris de prestacions per desocupació, sent obligatori per a aquests últims treballadors.
- El programa de substitució de treballadors en formació per treballadors beneficiaris de prestacions per desocupació passa a ser **aplicable a totes les empreses sigui quina sigui la grandària de la plantilla** (anteriorment es restringia a empreses amb plantilla de fins a 100 empleats). Els centres i entitats de formació acreditats també podran executar directament els plans de formació a nivell estatal i autonòmic.
- El Govern, prèvia consulta amb els interlocutors socials, avaluarà la conveniència de **crear un xec formació** destinat a finançar el dret individual a la formació dels treballadors.

3. Modificacions i reduccions de quotes en els contractes per a la formació i l'aprenentatge

- Si bé l'edat màxima del contracte per a la formació i l'aprenentatge s'estableix en els menors de 25 anys, fins que la taxa de desocupació se situï per sota del 15% es podran realitzar contractes per a la formació i l'aprenentatge amb **treballadors menors de 30 anys**.
- La durada màxima s'estableix en 3 anys i la mínima d'1 any es pot reduir fins a 6 mesos per conveni col·lectiu.
- Expirada la durada del contracte per a la formació i l'aprenentatge, el treballador no podrà ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa o per una altra empresa per a la mateixa activitat laboral o ocupació objecte de la qualificació professional associada al contracte, però sí que per a una de diferent.
- El treballador podrà rebre la formació inherent al contracte en la pròpia empresa si l'empresa disposa de les instal·lacions i el personal adequats als efectes de l'acreditació de la competència o qualificació professional.
- S'estableix que el temps de treball efectiu no pot ser superior, durant el segon i el tercer any, al 85% de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu o, si no

n'hi ha, de la jornada màxima legal (prèviament s'establia en el 75% durant tota la seva durada).

- S'eliminen les previsions, d'una banda, que les activitats formatives hauran de començar en el termini màxim de 4 mesos a comptar de la data de celebració del contracte i, d'altra banda, que la formació que se celebri amb treballadors que no hagin obtingut el títol d'educació secundària obligatòria ha de permetre l'obtenció del títol.
- S'estableix un règim transitori dels aspectes relacionats amb el finançament de l'activitat formativa dels contractes vigents i els contractes celebrats a partir de l'entrada en vigor de la norma.
- Contractes per a la formació i l'aprenentatge celebrats a partir de l'entrada en vigor d'aquesta norma amb treballadors desocupats inscrits a l'oficina d'ocupació amb anterioritat a l'1 de gener de 2012: s'estableix una reducció de les quotes empresarials per contingències comunes, accidents de treball i malalties professionals, desocupació, fons de garantia salarial i formació professional en els percentatges següents: 100% en cas d'empreses la plantilla de les quals sigui inferior a 250 persones, o del 75% per a la resta d'empreses. També es reduirà el 100% de la quota obrera durant tota la vigència del contracte, inclosa la pròrroga.
- En cas de transformació en contractes indefinits dels contractes per a la formació i l'aprenentatge, sigui quina sigui la data de la seva celebració: s'estableix una reducció en la quota empresarial a la Seguretat Social d'1.500 euros/any, durant 3 anys. En el cas de dones, la reducció serà de 1.800 euros/any.

4. Nou contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors

- Les **empreses de menys de 50 treballadors** poden concertar un nou contracte anomenat contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors. El contracte se celebrarà **per temps indefinit i a jornada completa**, i tindrà un **període de prova d'un any**.
- No podrà concertar aquest contracte l'empresa que, en els 6 mesos anteriors a la seva celebració, hagués realitzat extincions per causes objectives declarades improcedents per sentència judicial o procedit a un acomiadament col·lectiu. Aquesta limitació afectarà únicament les extincions posteriors a l'entrada en vigor d'aquesta norma (12-02-2012) i per a la cobertura de llocs de treball del mateix grup professional i el mateix centre o centres de treball.
- L'empresa tindrà dret a aplicar els següents **incentius fiscals**:
 - a. En el cas que el primer contracte de treball concertat per l'empresa es realitzi amb un menor de 30 anys, l'empresa tindrà dret a una **deducció fiscal de 3.000 €**.
 - b. Addicionalment, en cas de contractar desocupats beneficiaris d'una prestació contributiva per desocupació l'empresa tindrà dret a una **deducció fiscal per un import equivalent al 50% de la prestació per desocupació** que el treballador tingui pendent de percebre en el

moment de la contractació, amb el límit de dotze mensualitats, i d'acord amb les regles següents:

- El treballador contractat haurà d'haver percebut la prestació durant, almenys, tres mesos en el moment de la contractació.
 - L'import de la deducció a què té dret l'empresa quedarà fixat en la data d'inici de la relació laboral i no es modificarà per les circumstàncies que es produeixin amb posterioritat.
 - L'empresa requerirà al treballador un certificat del Servei Públic d'Ocupació Estatal sobre l'import de la prestació pendent de percebre en la data prevista d'inici de la relació laboral.
- c. El treballador contractat podrà compatibilitzar voluntàriament cada mes, juntament amb el salari, el 25 per 100 de la quantia de la prestació que tingués reconeguda i pendent de percebre en el moment de la seva contractació. Si no compatibilitza la prestació es mantindrà el dret del treballador a les prestacions per desocupació que li restessin per percebre en el moment de la col·locació.
- Amb independència dels incentius fiscals anteriorment citats, les **contractacions de desocupats inscrits a l'oficina d'ocupació** donaran dret a les **següents bonificacions**, sempre que es refereixin a **joves entre 16 i 30 anys, ambdós inclusivament, i majors de 45 anys**, que hagin estat inscrits a l'Oficina d'Ocupació almenys dotze mesos en els divuit mesos anteriors a la contractació:

a) Joves d'entre 16 i 30 anys, ambdós inclusivament: l'empresa tindrà dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social durant tres anys, la quantia de la qual serà de 83,33 euros/mes (1.000 euros/any) en el primer any, de 91,67 euros/mes (1.100 euros/any) en el segon any i de 100 euros/mes (1.200 euros/any) en el tercer any.

Quan aquests contractes es concertin amb dones en sectors en què aquest col·lectiu estigui menys representat les quanties anteriors s'incrementaran en 8,33 euros/mes (100 euros/any).

b) Més grans de 45 anys, que hagin estat inscrits a l'oficina d'Ocupació almenys dotze mesos en els divuit mesos anteriors a la contractació: l'empresa tindrà dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social, la quantia de la qual serà de 108,33 euros/mes (1.300 euros/any) durant tres anys.

Quan aquests contractes es concertin amb dones en sectors en què aquest col·lectiu estigui menys representat, les bonificacions indicades seran de 125 euros/mes (1.500 euros/any).

Aquestes bonificacions seran compatibles amb d'altres ajudes públiques previstes amb la mateixa finalitat, sense que en cap cas la suma de les bonificacions aplicables pugui superar el 100 per 100 de la quota empresarial a la Seguretat Social.

- Per a l'aplicació dels incentius anteriorment referits, **l'empresari haurà de mantenir en l'ocupació el treballador contractat almenys 3 anys** des de la data d'inici de la relació laboral, procedint en cas d'incompliment d'aquesta obligació al seu reintegrament. No es considerarà incomplerta l'obligació de manteniment de l'ocupació quan el contracte de treball s'extingeixi per acomiadament disciplinari declarat o reconegut com procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador.

5. L'admissió d'hores extraordinàries al contracte a temps parcial

Els treballadors a temps parcial **podran realitzar hores extraordinàries**. El nombre d'hores extraordinàries que es podran realitzar serà el legalment previst en proporció a la jornada pactada. Les hores extraordinàries realitzades al contracte a temps parcial **computaran als efectes de bases de cotització** a la Seguretat Social i bases reguladores de les prestacions.

6. Treball a distància o teletreball

- La reforma regula legalment, per primera vegada a Espanya, el que denomina “treball a distància”, comunament conegut com a teletreball.
- Té la consideració de treball a distància aquell en què la prestació de l'activitat laboral es realitza de manera preponderant al domicili del treballador o al lloc lliurement elegit per ell, de manera alternativa al seu desenvolupament presencial al centre de treball de l'empresa. S'elimina la previsió sobre que aquest treball es realitza sense vigilància de l'empresari. L'acord pel qual s'estableixi el treball a distància es formalitzarà per escrit.
- Els treballadors a distància tindran els mateixos drets que els que presten els seus serveis al centre de treball de l'empresa i tindrà dret a percebre, com a mínim, la retribució total establerta conforme al seu grup professional i funcions.
- L'empresari haurà d'establir els mitjans necessaris per assegurar l'accés efectiu d'aquests treballadors a la formació professional contínua, i tenen dret a una adequada protecció en matèria de seguretat i salut.
- Els treballadors a distància podran exercir els drets de representació col·lectiva.

7. Bonificacions de quotes per transformació de contractes en pràctiques, de relleu i de substitució en indefinits

- Les empreses que transformin en indefinits contractes en pràctiques, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació, sigui quina sigui la data de la seva celebració, tindran dret a una **bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social de 41,67 euros/mes (500 euros/any), durant tres anys**.
- En el **cas de dones**, les bonificacions seran de 58,33 euros/mes (700 euros/any).
- Aquesta mesura és aplicable a les empreses que **tinguin menys de 50 treballadors**, inclosos els treballadors autònoms, i societats laborals o cooperatives a què s'incorporin treballadors com a socis treballadors o de treball,

sempre que aquestes últimes hagin optat per un règim de Seguretat Social propi de treballadors per compte d'altri.

8. Mesures per afavorir la flexibilitat interna a les empreses com a alternativa a la destrucció d'ocupació

8.1 Classificació professional i temps de treball

- Mitjançant la negociació col·lectiva o entre l'acord d'empresa i comitè d'empresa, s'establirà el sistema de **classificació professional a través de grups professionals**.
- Desapareix la classificació per **categories professionals**.
- Mitjançant la negociació col·lectiva o entre l'acord d'empresa i comitè d'empresa, es podrà establir la **distribució irregular de la jornada** al llarg de l'any, davant la inexistència de pacte l'empresa pot distribuir irregularment el 5% de la jornada al llarg de l'any.

8.2 Flexibilització de la mobilitat funcional i geogràfica

- La mobilitat funcional s'efectuarà d'acord amb les **titulacions acadèmiques o professionals**.
- La mobilitat funcional serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que la justifiquin. S'ha de **comunicar a la representació legal dels treballadors**.
- Per a funcions superiors realitzades durant un període superior a 6 mesos en 12, o a 8 durant 24, es podrà **reclamar l'ascens així com el diferencial salarial**.
- Respecte a la mobilitat geogràfica, la decisió empresarial recolzada en l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que la justifiqui, haurà de ser **notificada al treballador i als seus representants** amb una antelació de 30 dies.
- Si el treballador opta per **l'extinció del contracte**, 20 dies d'indemnització, si opta pel trasllat percep una compensació per despeses.
- El treballador que no optant per l'extinció sense perjudici de l'executivitat del trasllat, el podrà **impugnar a la jurisdicció social**.
- Si el **trasllat afecta la totalitat dels treballadors**, sempre que ocupi a més de 5 treballadors, o que afecta 10 treballadors en empreses de menys de 100 treballadors, o al 10% de la plantilla en aquelles empreses que ocupin entre 100 i 300 treballadors, o en el supòsit que afecti 30 treballadors en empreses que ocupin a més de 300, el procés és el següent:
 - a) Període de consultes (15 dies)
 - b) Es notifica a l'autoritat laboral

- c) La interposició de conflicte col·lectiu paralitza les accions individuals
- d) Es pot substituir període de consultes per un arbitratge

8.3. Modificació substancial de les condicions de treball

Són importants els canvis que s'introdueixen sobre la regulació legal de les modificacions substancials, entre les quals destaquem els següents:

- Es connecten directament amb la **competitivitat, productivitat o organització tècnica del treball, les raons** (econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció) les raons que possibiliten l'acord de modificar substancialment les condicions de treball, desapareixent, igual que en el trasllat, els "elements valoratius".
- S'inclou la **quantia salarial** com a **matèria susceptible de modificació per aquesta via**.
- **Es redueix de 30 a 15 dies el termini de què disposa l'empresari per notificar** al treballador afectat i als seus representants legals **la data d'efectivitat de la decisió**.
- S'inclouen **les modificacions de quantia salarial, sistema de treball i rendiment i de funcions** com a **causes habilitants perquè el treballador pugui extingir el seu contracte** amb dret a **indemnització de 20 dies** de salari per any de servei prorratejats per mesos els períodes inferiors a un any i amb un **màxim de 9 mesos**.
- En les **modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter col·lectiu es redueix de 15 a 7 dies el termini establert per a l'efectivitat de la decisió** notificada per empresari als treballadors un vegada finalitzat el període de consultes sense acord.

8.4. Suspensió del contracte reducció de la jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, derivades de força major. Mesures de suport

- L'empresari podrà suspendre el contracte de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. S'inicia mitjançant comunicació a l'autoritat laboral i simultàniament obertura de consultes amb els representants dels treballadors (15 dies).
- Si no hi ha acord l'empresari traslladarà la seva decisió i aquesta es farà executiva, i pot ser impugnada.
- La jornada de treball es podrà reduir per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Es podrà plantejar una reducció entre el 10% i el 70% de la jornada.
- Les empreses tindran dret a una bonificació del 50% de les quotes empresarials per contingències comunes, meritades pels treballadors en situació de suspensió o reducció del contracte de treball.

- La durada de la bonificació serà coincident amb la situació de desocupació del treballador sense que mai pugui excedir 240 dies per treballador.
- Per a l'obtenció de la bonificació l'empresari s'ha de comprometre a mantenir l'ocupació dels treballadors afectats almenys durant un any.

8.5 Reposició del dret a la prestació per desocupació

- Es recupera la possibilitat de reposició de les prestacions de treballadors afectats per regulacions d'ocupació temporals o suspensions dels contractes dels quals hagin quedat extingits posteriorment per acomiadament objectiu, o acomiadament col·lectiu, incloses les extincions en el marc d'un concurs.
- Tindran dret a la reposició de la durada de la prestació per desocupació de nivell contributiu pel mateix nombre de dies que haguessin percebut la desocupació total o parcial en virtut d'aquelles suspensions o reduccions amb un límit màxim de 180 dies, sempre que es compleixin les condicions següents:
 - d. que les suspensions o reduccions de jornada s'hagin produït entre l'1 de gener de 2012 i el 31 de desembre de 2012, ambdós inclusivament.
 - e. que l'acomiadament es produeixi entre la data d'entrada en vigor de la norma (12-02-2012) i el 31 de desembre de 2013.
- Els treballadors el contracte de treball dels quals s'hagués extingit amb anterioritat a la data d'entrada en vigor de la norma (12-02-2012), en els supòsits esmentats i que prèviament haguessin estat afectats per expedients de regulació temporal de suspensió o de reducció de jornada, tindran dret, si escau, a la reposició de les prestacions per desocupació, en els termes i amb els límits establerts en la normativa vigent en el moment en què es va produir l'acomiadament o la resolució administrativa o judicial que va autoritzar l'extinció del contracte.

8.6. Novetats en matèria de negociació col·lectiva

8.6.1. Els acords de “desvinculació” dels convenis

- **S'amplien els supòsits d'inaplicació del conveni aplicable**, sigui de sector o d'empresa, que podrà estendre's a les condicions de treball que afectin jornada, horari i distribució de temps de treball, torns, sistema de remuneració i quantia salarial, sistema de treball i rendiment, funcions i millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.
- **S'estableix quan s'ha d'entendre a aquests efectes que concorren causes tècniques, organitzatives, productives o econòmiques**, en aquest últim cas concretant en “dos trimestres consecutius” el marc temporal perquè es consideri “persistent” la disminució del nivell d'ingressos o vendes definidor de la causa.
- **La durada de l'acord d'inaplicació s'estendrà fins al moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa.**

- **S'articula una via per desbloquejar en última instància una possible falta d'acord:** per als casos en què la inaplicació de les condicions afecti centres de treball de l'empresa situats al territori de més d'una comunitat autònoma, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució de les discrepàncies a la **Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius** i en la resta de supòsits s'acudirà als **òrgans corresponents de les comunitats autònomes**.
- La **decisió** d'aquests òrgans pot ser adoptada en el seu propi si o per un àrbitre designat per ells i s'haurà de dictar en un **termini no superior a 25 dies** des que se sotmet el conflicte a la seva decisió.

8.6.2. Concurrència de convenis

- Es modifica l'excepció a la regla general de prohibició de concurrència de convenis en el sentit d'establir la **preferència aplicativa**, sense condicionants, **del conveni col·lectiu d'empresa** sobre el sectorial estatal, de comunitat autònoma o d'àmbit inferior.
- Es concedeix **prioritat aplicativa a les condicions establertes en un conveni d'empresa** respecte del conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior, **en les matèries següents:**
 - La quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.
 - L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns.
 - L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances. L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.
 - L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribueixen als convenis d'empresa.
 - Les mesures per afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.
 - Aquelles altres que disposin els acords i convenis col·lectius.

8.6.3. Contingut mínim o obligatori dels convenis col·lectius

Es modifica la relació de matèries que configuren el contingut mínim dels convenis col·lectius, que se circumscriu (sense perjudici de la llibertat de contractació) als següents:

- a. Determinació de les parts que concerten.
- b. Àmbit personal, funcional, territorial i temporal.
- c. Procediments per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball, adaptant, si escau, els

- d. procediments que s'estableixin a aquest respecte en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic conforme a allò que s'ha disposat en aquests articles.
- e. Forma i condicions de denúncia del conveni, així com termini mínim per a la denúncia abans de finalitzar la seva vigència.
- f. Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per entendre d'aquelles qüestions establertes en la llei i de les altres que li siguin atribuïdes, així com establiment dels procediments i terminis d'actuació d'aquesta comissió, inclòs el sotmetiment de les discrepàncies produïdes al seu si als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic.

8.6.4. Vigència dels convenis (la “ultraactivitat”)

- Es posa fi a la denominada «ultraactivitat» dels convenis col·lectius, es dir la vigència de les normes i del contingut dels convenis col·lectius un vegada acabat el període pel qual es van pactar i mentre no se'n pacti un altre que el substitueixi. Ara es preveu que, **“transcorreguts dos anys des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral perdrà, llevat que hi hagi un pacte en contra, vigència i s'aplicarà, si n'hi ha, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que sigui aplicable”**. A destacar que s'admet el pacte en contra. Amb anterioritat es preveia que en defecte d'acord, se'n mantenia la vigència.
- Per als **convenis col·lectius que ja estiguessin denunciats en la data d'entrada en vigor de la norma** (12-02-2012), el termini de 2 anys es computarà des de la seva entrada en vigor.

9. Mesures per afavorir l'eficiència del mercat de treball i reduir la dualitat laboral

9.1. Avanç de la fi de la suspensió de la limitació a l'encadenament de contractes temporals

- A partir del 31 de desembre de 2012 es recupera **la prohibició d'encadenar contractes temporals més enllà dels 24 mesos**.

9.2 Reforma del règim jurídic de l'acomiadament col·lectiu

- **Nova delimitació de les causes:** s'introdueixen dos tipus de canvis molt significatius que afecten, d'una banda, a les circumstàncies desencadenants de la situació de crisi i, de l'altra, a la justificació de la mesura. Respecte a les primeres, **s'inclou la disminució persistent del nivell de vendes** (abans només d'ingressos) **com a causa econòmica**, s'entén que la **disminució** (d'ingressos o de vendes) mereix el qualificatiu de **“persistent”** si es produeix durant **3 trimestres consecutius**, i que concorre **causa organitzativa** quan es produeixin canvis en la **“manera d'organitzar la producció”**. Respecte a la **justificació de les mesures, es limiten a l'acreditació de les causes** al·legades, i s'elimina tota referència legal a què l'empresa hagi de justificar que de la seva concurrència es dedueix la raonabilitat de la decisió extintiva.

- **Simplificació del procediment** a través de:
 1. La **supressió de la necessitat d'autorització administrativa**. A l'autoritat laboral se li comunicarà l'obertura del període de consultes, serà l'enllaç amb l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social, vetllarà per l'efectivitat del període de consultes, podrà remetre advertències i recomanacions a les parts encara que, en cap cas, suposaran la paralització ni la suspensió del procediment, coneixerà el resultat després del període de consultes i podrà impugnar els acords adoptats.
 2. La **reducció de la documentació per presentar**, centrada en la necessària per justificar la concurrència dels fets.
 3. La **pèrdua de rellevància de la intervenció dels representants dels treballadors en la consecució d'un acord** i, per tant, de la seva capacitat en aquesta instància, i s'articula en una altra via, la judicial, i dins la modalitat processal creada per a l'acomiadament col·lectiu, una acció per a la que estan legitimats.

- **Canvis en els plans:**
 1. **Desapareix l'obligació expressa de què a les empreses de 50 o més treballadors l'empresari acompanyi a la documentació** iniciadora del procediment de regulació d'ocupació el denominat "pla d'acompanyament social".
 2. **Es contempla l'obligació de les empreses** que duguin a terme un **acomiadament col·lectiu** que afecti **més de 50 treballadors (excepte les que s'haguessin sotmès a un procediment concursal) d'oferir als afectats un pla de recol·locació externa, a través d'empreses de recol·locació autoritzades**, pla que haurà d'estar dissenyat per a un període mínim de 6 mesos i el cost d'elaboració i d'implantació del qual no recaurà, en cap cas, sobre els treballadors.

- Es recull la **possibilitat que per conveni col·lectiu o acord en període de consultes s'estableixin prioritats de permanència a favor de determinats treballadors** com els que tinguin càrregues familiars, persones grans d'una determinada edat o discapacitats.

- S'estableix l'obligació **d'efectuar una aportació econòmica al Tresor Públic** per part de les **empreses amb beneficis** que realitzin **acomiadaments col·lectius i que incloguin treballadors de 50 anys o més**.

Els expedients de regulació d'ocupació per a l'extinció o suspensió dels contractes de treball, o per a la reducció de jornada **que estiguessin en tramitació** a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret-llei (12-02-2012) es regiran per la normativa vigent en el moment del seu inici.

Els expedients de regulació d'ocupació per a l'extinció o la suspensió dels contractes de treball o per a la reducció de jornada, **resolts per l'Autoritat Laboral i amb vigència en la seva aplicació en la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret-llei (12-02-2012)** es regiran per la normativa en vigor quan es va dictar la resolució de l'expedient.

9.3 Canvis en l'acomiadament objectiu

- En els supòsits de **falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques operades** al seu lloc, s'estableix **l'obligació de l'empresari d'oferir un curs** (per al que no es fixa termini de durada, abans màxim de 3 mesos), abans de procedir a l'extinció del contracte, dirigit a facilitar l'adaptació a aquests canvis, i no es pot acordar l'extinció abans que transcorrin com a mínim 2 mesos des que es va introduir la modificació o (novetat introduïda) des que va finalitzar la formació dirigida a l'adaptació.
- En el còmput de les **faltes d'assistència al treball com a causa objectiva d'extinció del contracte** no es tindrà en compte **l'índex d'absentisme de la plantilla**, de manera que n'hi haurà prou perquè el treballador incorri en aquesta causa d'acomiadament amb què, dins un període de 12 mesos, les seves faltes al treball, justificades però intermitents, arribin el 20% de les jornades hàbils en dos mesos seguits, o el 25% en 4 discontinus (amb anterioritat, a més d'aquesta circumstància havia de concórrer la que ara se suprimeix consistent que l'índex d'absentisme total de la plantilla del centre de treball superés el 2,5% en els mateixos períodes de temps).

9.4 Novetats en matèria d'acomiadaments individuals

9.4.1 Indemnització per acomiadament improcedent

- Desapareix la indemnització de 45 dies de salari per any de servei amb un topall de 42 mensualitats, i es generalitza per a tots els acomiadaments improcedents la de 33 dies amb un topall de 24 mensualitats que estava prevista per als acomiadaments objectius improcedents de treballadors amb contracte de foment de la contractació indefinida que, ara, es deroga.
- S'estableix que el seu pagament determinarà l'extinció del contracte, que s'entendrà produïda en la data del cessament efectiu en el treball.
- La indemnització de 33 dies per any de servei, amb un màxim de 24 mensualitats s'aplicarà als contractes subscrits a partir del 12 de febrer de 2012.
- La indemnització per acomiadament improcedent dels contractes formalitzats amb anterioritat al 12-02-2012 es calcularà a raó de 45 dies de salari per any de servei pel temps de prestació de serveis anterior a la data d'entrada en vigor de la norma i a raó de 33 dies de salari per any de servei pel temps de prestació de serveis posterior. L'import indemnitzatori resultant no podrà ser superior a 720 dies de salari, tret que del càlcul de la indemnització pel període anterior al 12-02-2012 resultés un nombre de dies superior, en aquest cas s'aplicarà aquest com a import indemnitzatori màxim, sense que l'import pugui ser superior a 42 mensualitats, en cap cas.
- Els contractes de foment de la contractació indefinida celebrats amb anterioritat al 12-02-2012 se seguiran regint per la normativa a l'empara de la qual es van concertar. No obstant això, en cas d'acomiadament disciplinari, la indemnització per acomiadament improcedent es calcularà conforme al que s'acaba d'exposar per als contractes formalitzats amb anterioritat a 12-02-2012.

9.4.2 Salaris de tramitació

S'han eliminat els salaris de tramitació en cas d'acomiadament improcedent excepte per al supòsit que s'opti per la readmissió o que es tracti d'un representant legal dels treballadors o d'un delegat sindical.

Només en el cas que s'opti per la readmissió, el treballador tindrà dret als salaris de tramitació que equivaldran a una quantitat igual a la suma dels salaris deixats de percebre des de la data d'acomiadament fins a la notificació de la sentència que declarés la improcedència o fins que hagués trobat una altra ocupació, si la col·locació fos anterior a la sentència esmentada i es provés per l'empresari allò que s'ha percebut, per al seu descompte dels salaris de tramitació.

9.5. Modificació del règim de pagament d'indemnitzacions pel Fons de Garantia Salarial (FOGASA) en supòsits d'extinció

A les **empreses de menys de 25 treballadors el FOGASA assumirà 8 dies de salari per any de servei**, i es prorratejarà per mesos els períodes de temps inferiors a l'any, de la indemnització, en els casos d'extinció de contractes indefinits (ara només d'aquests) per les causes dels articles 51 i 52 [abans només 52 c)] de l'ET de l'article 64 de la Llei concursal.

Aquest rescabament a l'empresari (que és qui reclamarà el pagament d'aquesta quantitat) **no es donarà quan l'extinció del contracte hagi estat declarada improcedent, tant en conciliació administrativa o judicial com mitjançant sentència.**

10. Altres previsions i disposicions d'interès

- Es modifica la **Llei 36/2011 reguladora de la jurisdicció social**, en relació a jurisdicció i competència material i funcional. També els dies hàbils per a actuacions processals, les normes sobre evitació del procés i l'accés al recurs de suplicació en els casos d'acomiadament col·lectiu.
- Previsió d'un règim específic aplicable als **administradors i directius d'entitats de crèdit** quant a limitacions en les indemnitzacions a percebre per terminació dels seus contractes en aquelles entitats de crèdit participades majoritàriament o recolzades financerament pel Fons de Reestructuració Ordenada Bancària. Així mateix, s'estableixen determinades normes respecte a l'extinció/suspensió del contracte d'administradors o directius d'entitats de crèdit per raó d'imposició de sancions o de suspensió i determinats supòsits de substitució provisional, respectivament.
- Fixació de límits en els **contractes mercantils i d'alta direcció del sector públic estatal** per contenir l'expansió de la despesa pública.
- El Govern, prèvia consulta amb els interlocutors socials, estudiarà en un termini de 6 mesos la **modificació del règim jurídic de les Mútues d'Accidents de**

Treball i Malalties Professionals per a una gestió més eficaç de la incapacitat temporal.

- Es dóna nova redacció a determinades qüestions en matèria de **conciliació de la vida laboral i familiar**. Les més rellevants són les següents :
 - h. Dret a la reducció de jornada per especificar que la reducció serà de caràcter diari.
 - i. Quant al dret a la concreció horària, els convenis col·lectius podran establir criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada, en atenció als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del treballador i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. Igualment, s'estableix que el treballador, excepte força major, haurà de donar el preavís a l'empresari amb una antelació de quinze dies o la que es determini en el conveni col·lectiu aplicable, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància o la reducció de jornada.
 - j. En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de la maternitat o paternitat que impossibiliti el treballador de gaudir-les totalment o parcial, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.
- Es modifiquen la regles en la matèria de **capitalització de la prestació per desocupació** de manera que en l'abonament de la prestació per desocupació en la seva modalitat de pagament únic s'augmenta el límit màxim del 80 al 100% quan els beneficiaris siguin homes joves fins a 30 anys d'edat o dones joves fins a 35 anys, ambdós inclusivament, i es considera l'edat en la data de la sol·licitud.
- La norma deroga, entre d'altres normes, la **disposició transitòria tercera de la Llei 35/2010, que preveia el rescabament per part del FOGASA** de part de les indemnitzacions dels contractes indefinits celebrats a partir del 18 de juny de 2010 i l'article 4.2 de la Llei 43/2006, relatiu a **les bonificacions de quotes per la reincorporació efectiva de la dona al treball** en els dos anys següents a la data de l'inici del permís de maternitat.

Es poden posar en contacte amb aquest despatx professional per qualsevol dubte o aclariment que puguin tenir respecte d'això.

Una salutació cordial,

GESTORIA CASTELLS, SLP

Avisem expressament que la informació aquí recollida és de caràcter general i, abans d'aplicar qualsevol norma, s'ha de fer un estudi de cada cas en concret. A més a més s'ha de tenir en compte que determinats coeficients i límits que es mencionen de forma separada són els aplicables a Catalunya, que té capacitat normativa pròpia.