



**GESTORIA CASTELLS**

C. Francesc Xavier de Bolòs, 20  
17800 Olot (Girona)  
Telèfon 972 260 174  
Fax 972 267 504  
administracio@gestoriacastells.com  
www.gestoriacastells.com

9/2012

## **APROVADA LA LLEI DE MESURES URGENTS PER A LA REFORMA DEL MERCAT LABORAL AMB 85 ESMENES**

*El Ple del Congrés dels Diputats ha aprovat definitivament la Llei de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral i es va publicar al BOE el passat 07 de juliol, després d'incorporar al Reial decret llei 3/2012, de 12 de febrer, 85 esmenes de tots els grups parlamentaris.*

Benvolgut/da client/a:

En el tràmit parlamentari s'ha potenciat l'ocupació dels treballadors a través de millores en la flexibilitat interna a l'empresa i en la seva capacitat d'adaptació a les circumstàncies econòmiques.

De la mateixa manera s'ha avançat en la protecció i seguretat jurídica en els acomiadaments; en el suport a emprenedors i autònoms; en l'envelliment actiu; en la conciliació de la vida personal, laboral i familiar; i en el suport a determinats col·lectius com els més grans de 45 anys, les víctimes del terrorisme, el sector turístic, les persones amb discapacitat i les empreses d'inserció laboral, entre d'altres.

A continuació li oferim algunes de les novetats més destacades.

### **Acomiadaments col·lectius i per causes objectives**

- En matèria d'acomiadament per causes objectives, s'aporta seguretat jurídica en l'acomiadament per absentisme en establir un període de referència d'un any per computar les absències del treballador, de manera que les absències degudes a petites malalties produïdes en dos mesos no siguin causa d'acomiadament.
- Tampoc es computaran aquelles absències del treball que obeeixin a un tractament de càncer o de malaltia greu.
- Amb l'objecte de dotar de més seguretat jurídica al sistema, es defineixen amb més precisió les causes dels acomiadaments col·lectius, de manera que els tres trimestres de reducció d'ingressos i vendes considerats com a causa econòmica hauran de ser contrastats amb els tres mateixos trimestres de l'exercici econòmic anterior.

- D'altra banda, en la tramitació de l'acomiadament col·lectiu s'han potenciat les possibilitats que les parts recorrin a mecanismes de mediació o arbitratge com a mitjà d'arribar a un acord en el període de consultes i reduir en la mesura que es puguin els litigis. A més a més s'ha reforçat el paper de l'Autoritat Laboral com a garant del període de consultes, i podrà intervenir com a mitjancer en aquest període, i se li reconeixen funcions d'assistència a instància de qualsevol de les parts.

### **Indemnitzacions per acomiadament exemptes**

- A partir del 08 de juliol de 2012, data d'entrada en vigor de la llei que comentem, les indemnitzacions per acomiadament estaran exemptes de l'IRPF fins a la quantia establerta amb caràcter obligatori, si l'empresari reconeix la improcedència de l'acomiadament en qualsevol moment fins l'acte de conciliació.

No obstant, les indemnitzacions pels acomiadaments produïts entre els dies 12.02.2012 ( data d'entrada en vigor del Real Decreto – Llei 3/2012) i el dia 07.07.2012 (data d'entrada en vigor de la Llei 3/2012) estaran exemptes en la quantia que no excedís de la que hauria correspost si l'acomiadament hagués estat declarat improcedent.

### **Indemnització de 8 dies a càrrec del FOGASA en empreses de menys de 25 treballadors.**

- L'empresari no ha de pagar els 20 dies al treballador en cas d'acomiadament objectiu i després sol·licitar al FOGASA que li reemborsi 8 dies, tal com obligava la reforma de febrer, sinó que només li pagarà 12 dies i el treballador serà qui demani al FOGASA els 8 restants.

El rescabament es produirà sempre que l'acomiadament no hagués estat declarat judicialment com a improcedent i tindrà com a límit un any de salari.

El salari diari, base de càlcul, no podrà excedir del doble del salari mínim interprofessional, incloent la part proporcional de les gratificacions extraordinàries, amb un màxim de 120 dies.

### **Permís retribuït per a formació**

- El contingut del permís a la formació es completa harmonitzant el seu exercici amb els plans formatius de l'empresa i garantint el contingut de formació professional per a l'ocupació objecte del citat permís. D'aquesta manera, aquest permís no es podrà emprar per rebre una formació que l'empresa estigui legalment obligada a impartir al treballador, sinó únicament com a mitjà d'increment la seva ocupació.
- S'amplia el període en què el permís pot ser acumulat de 3 a 5 anys.

## **Contracte per a la formació i l'aprenentatge**

- Edat: el podran aplicar totes les empreses amb treballadors majors de 16 i menors de 25 anys, que no tinguin cap qualificació professional per a poder formalitzar un contracte en pràctiques. Mentre no millori la situació de l'atur, es podran formalitzar contractes per la formació i l'aprenentatge amb treballadors menors de 30 anys.

No hi haurà límit màxim d'edat quan es contracti persones discapacitades o quan els treballadors siguin contractats empreses d'inserció qualificades i actives en el registre administratiu corresponent.

També s'hi podran acollir els treballadors que cursin formació professional del sistema educatiu.

- Bonificacions de la Seguretat Social: l'empresa que contracti treballadors aturats inscrits a l'Oficina d'ocupació en determinades circumstàncies, també podrà practicar bonificacions en la quota empresarial a la seguretat social que seran compatibles amb altres bonificacions a les que l'empresa pugui tenir dret, sense que en cap cas el total de bonificacions pugui superar el 100% de la quota empresarial.

En cas que l'empresa contracti **joves entre 16 i 30 anys** la bonificació serà de 83,33 euros/mes (1.000€/any) el primer any; 91,67 euros/mes (1.100€/any) el segon any i 100 euros/mes (1.200€/any) el tercer any. Aquests imports s'incrementaran en 8,33 euros/mes (100€/any) en el cas que es contractin dones en un sector en el que les dones estiguin menys representades.

Als aturats **majors de 45 anys** no se'ls exigirà cap requisit addicional. Per tant, ja no caldrà que constin inscrits a l'Oficina d'ocupació durant almenys 12 mesos dintre els últims 18 mesos, i la deducció serà de 108,33 euros/mes (1.300€/any) durant tres anys.

Quan, en els dos casos, l'empresa contracti dones en un sector en el que les dones estiguin menys representades, la bonificació serà de 125 euros/mes (1.300 €/any) durant tres anys.

## **Temps de treball**

- S'amplia del 5 al 10% la part de jornada que l'empresa pot distribuir de manera irregular al llarg de l'any, i s'estableix el dret del treballador a un preavís de 5 dies d'antelació quan prestarà serveis pel 10% assenyalat.

## Convenis col·lectius

- La ultra activitat dels convenis col·lectius, això és, el període de temps que segueix vigent un conveni després de la seva denúncia, es fixa en un any enfront dels dos que assenyalava el Reial decret llei 3/2012. D'aquesta manera s'incentiva una efectiva negociació de les condicions de treball per representants d'empreses i treballadors.

## Contracte de treball indefinit de suport als emprenedors

- Es limita la vigència del contracte de treball indefinit de suport als emprenedors fins que la taxa d'atur sigui d'un 15%.
- Empreses que s'hi poden acollir: totes les empreses que tinguin menys de 50 treballadors.
- Modalitat de contracte: per temps indefinit i a jornada completa.
- Manteniment del contracte: el contracte s'haurà de mantenir com a mínim durant tres anys.
- Període de prova: un any.  
El contracte es podrà rescindir en qualsevol moment durant el primer any, donant al treballador el termini d'avís que digui el Conveni, sense haver-lo d'indemnitzar.

## Formació per als autònoms i bonificacions per a familiars

- En el **disseny i planificació del subsistema de formació professional per a l'ocupació** es tindran en compte les necessitats específiques dels professionals autònoms i de les empreses de l'economia social a través de les seves organitzacions representatives.
- Es **contemplen bonificacions** per als **familiars de l'autònom**. Cònjuge, parella de fet i familiars de treballadors autònoms per consanguinitat o afinitat fins al segon grau inclusivament i, si escau, per adopció.

### Requisits:

- Que s'incorporin com a noves altes al RETA o com a treballadors per compte propi del Règim Especial dels Treballadors del Mar, i;
- Que col·laborin amb ells mitjançant la realització de feines en l'activitat de que es tracti.

### Quantia de la bonificació:

- Tindran dret a una bonificació durant els 18 mesos immediatament següents a la data d'efectes de l'alta, equivalent al 50% de la quota que resulti d'aplicar

sobre la base mínima el tipus corresponent de cotització vigent en cada moment en el Règim Especial de treball per compte propi que correspongui.

## **Jubilacions**

- S'elimina la jubilació forçosa prevista en conveni, en declarar nul·les i sense efecte les clàusules dels convenis col·lectius que permetin l'extinció del contracte de treball quan el treballador compleixi l'edat de jubilació prevista en la normativa de Seguretat Social. Es reforça d'aquesta manera el dret a la jubilació del treballador, i es garanteix la llibertat per decidir sobre la seva vida activa i el moment de la seva jubilació.
- En matèria de prejubilacions, dins les mesures de manteniment de l'ocupació de treballadors de determinada edat es revisen les previsions relatives a acomiadaments col·lectius que afectin a treballadors de 50 o més anys d'edat en empreses amb beneficis, i es rebaixa el llindar de plantilla de 500 a 100 treballadors. És a dir, l'obligació d'efectuar una aportació econòmica al Tresor Públic assenyalada en la disposició addicional setzena de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social serà exigible a empreses de plantilles de 100 treballadors o més.

## **Pensions**

- S'ha modificat el sistema d'integració de llacunes de la Llei 27/2011, als efectes de la quantificació de les noves pensions que es reconeixin, i es procedeix a establir, la integració pel 100% de les bases mínimes en les primeres 48 llacunes de cotització i pel 50% de les bases mínimes en les restants llacunes de cotització.
- Aquesta modificació es deu al fet que el sistema de la Llei 27/2011 llançava com a resultat el que persones amb més llacunes de cotització es veuen afavorides, en detriment d'aquelles que han estat treballant durant tota la seva vida laboral o tenen menys buits.

## **Conciliació de la vida laboral i familiar**

- S'acorda la promoció de mesures dirigides a promoure la racionalització d'horaris, que permetin és compatibilitat entre el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels treballadors i la millora de la productivitat a les empreses.

## **Contractació dels treballadors desocupats més grans de 45 anys**

- Les bonificacions del contracte indefinit de suport a emprenedors s'estableixen per a les contractacions de treballadors desocupats majors de 45 anys sense cap exigència addicional, i se suprimeix el requisit establert en el Reial decret llei 3/2012, que fossin parats de llarga durada (això és, inscrits a l'Oficina d'Ocupació almenys 12 mesos en els 18 mesos anteriors a la contractació).

## **Empreses del sector turístic. Bonificació**

- Les empreses del sector del turisme, el seu comerç vinculat i l'hostaleria que iniciïn o mantinguin en alta als fixos discontinus entre els mesos de març i novembre de cada any es beneficiaran d'una bonificació en aquests mesos del 50% de les quotes empresarials a la Seguretat Social.

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.