

Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral

10 de febrero de 2012.

El Consejo de Ministros ha aprobado el Real Decreto Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Objetivos de la reforma

- 1.- Frenar en el corto plazo la destrucción de empleo.
- 2.- Establecimiento de las bases para la creación de empleo estable.
- 3.- Apuesta por el empleo de calidad que rompa la dualidad del mercado de trabajo.
- 4.- Establecimiento de mecanismos efectivos de flexibilidad interna en las empresas para promover el mantenimiento del empleo.
- 5.- La modernización de la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores.
- 6.- Reconocer un nuevo derecho individual de los trabajadores a la formación.
- 7.- Elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes y los parados de larga duración.
- 8.- Sumar los esfuerzos de todos aquellos que pueden colaborar en la búsqueda de un puesto de trabajo.
- 9.- Apoyar a los autónomos y Pymes, proporcionando mayor flexibilidad y capacidad de adaptación.
- 10.- Reforzar los mecanismos de control y prevención del fraude en el cobro de las prestaciones por desempleo.
- 11.- Combatir el absentismo laboral injustificado.

MEDIDAS MÁS DESTACADAS MÁS EMPLEO

Se autoriza a las Empresas de Trabajo Temporal para actuar como agencias privadas de colocación (colaboración público-privada), ya que cuentan con una amplia red de sucursales distribuidas por todo el territorio y con amplia experiencia en el mercado de trabajo. Los objetivos son los siguientes:

- Contribuir a reducir la duración media del desempleo.
- Mejorar la calidad de los emparejamientos, de forma que los trabajadores tendrán acceso a empleos más adecuados a sus características, y las empresas encontrarán a los trabajadores mejor preparados para los puestos ofertados.
- En ningún caso las Empresas de Trabajo Temporal cobrarán a los trabajadores.

MÁS DERECHOS

Derecho a la formación. Para mejorar la empleabilidad de los trabajadores se introduce el derecho a la formación. El objetivo es tratar de evitar que un cambio tecnológico o de otro tipo suponga el despido del trabajador, así como fortalecer la preparación profesional de los trabajadores.

- Se introduce el derecho de trabajadores con más de un año de antigüedad a un **permiso retribuido de veinte horas anuales de formación**. El contenido de la actividad formativa debe estar vinculado al puesto de trabajo.
- Se crea una cuenta formación en la que se recogerá la formación recibida por el trabajador a lo largo de su vida activa.
- Los centros y entidades de formación acreditados podrán también ejecutar directamente los planes de formación a nivel estatal y autonómico.
- Futuro desarrollo de un Cheque-Formación.

Impulso del contrato para la formación y el aprendizaje. El desarrollo de esta modalidad de contrato tiene por objeto reducir el elevado desempleo juvenil y mitigar los efectos del abandono temprano de los estudios.

- **Se amplía la edad máxima para tener acceso a este tipo de contrato.** Se ha tenido en cuenta la prolongación de los periodos de estudio y la elevada tasa de desempleo en el colectivo de menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo baje del 15 por 100.
- Tras agotar un período de formación en una actividad, el trabajador podrá utilizar esta modalidad de contrato en otros sectores, lo que mejora su empleabilidad y permite una segunda oportunidad.
- El trabajador podrá recibir la formación en la propia empresa, si dispone de instalaciones y personal adecuado.

MÁS EMPLEO ESTABLE

El objetivo es promover la contratación indefinida, especialmente en favor de los jóvenes:

Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores. Se trata de un nuevo contrato indefinido para Pymes y Autónomos (empresas de hasta cincuenta trabajadores). Este tipo de empresas suponen el 95 por 100 del tejido productivo. Se propone:

- **En este contrato tendrá un período de prueba de un año**, lo que facilitará la contratación indefinida por parte de las PYMES y Autónomos
- **La empresa tendrá derecho a una deducción en su cuenta fiscal de tres mil euros cuando contrate a su primer trabajador, siempre que tenga menos de treinta años.**

- Los emprendedores que contraten a un trabajador en paro podrán deducirse fiscalmente el 50 por 100 de la prestación por desempleo que viniera cobrando el trabajador durante un año. Por su parte, el trabajador podrá voluntariamente percibir, junto con su sueldo, el 25 por 100 de la prestación por desempleo durante el mismo periodo.

Bonificaciones dirigidas a colectivos desempleados con especiales dificultades para su incorporación al mercado laboral. Las medidas son las siguientes:

• **Para fomentar la contratación de jóvenes**, con una tasa de desempleo cercana al 50 por 100: bonificación en la cuota de la Seguridad Social de hasta 3.600 euros a la contratación indefinida de jóvenes entre dieciséis y treinta años durante tres años. La bonificación se incrementa conforme aumenta la antigüedad del trabajador:

Un año: 1.000 euros

Dos años: 1.100 euros

Tres años: 1.200 euros

Se aplicarán 100 euros más al año si el trabajador es mujer en sectores donde este colectivo está poco representado.

Para fomentar la contratación de parados de larga duración: bonificación de hasta 4.500 euros a la contratación indefinida de desempleados de larga duración mayores de 45 años (desempleados, al menos, 12 meses de los 18 anteriores):

Un año: 1.300 euros

Dos años: 1.300 euros

Tres años: 1.300 euros

Cuando los contratos se concierten con mujeres en sectores donde este colectivo está poco representado, las bonificaciones indicadas se elevan a los 1.500 euros.

Limitación del encadenamiento de contratos temporales. A partir del 31 de diciembre de 2012 se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales más allá de los veinticuatro meses.

Modificación del contrato a tiempo parcial. Impulso de la utilización de este contrato que favorece que los trabajadores puedan compatibilizar mejor el empleo con los estudios y con su vida familiar y personal. Se admite la posibilidad de que se realicen horas extraordinarias en este tipo de contratos. Por ejemplo, es habitual esta figura en contratos de hostelería para afrontar picos de trabajo durante determinados periodos.

Regulación del teletrabajo. Se regula por primera vez en España el teletrabajo, salvaguardando el derecho a la formación de estos trabajadores. Se garantiza el derecho a una retribución equivalente a los que trabajan de forma presencial en el centro de trabajo y a ser informados de las vacantes en puestos presenciales existentes.

MÁS FLEXIBILIDAD INTERNA EN LA EMPRESA

Que las empresas y los trabajadores superen juntos la crisis: se trata de facilitar la adaptación de las condiciones laborales a la realidad de la empresa. Además, tratará de corregir la actual dualidad del mercado de trabajo, en el que una parte de los trabajadores se encuentra muy protegida frente a la otra.

Clasificación profesional y movilidad funcional. Se elimina el rígido sistema de clasificación de trabajadores por categorías profesionales y se generaliza el sistema de grupos profesionales, con lo que se facilita la adaptación de los trabajadores a nuevas funciones.

Los grupos profesionales definidos ampliamente favorecen la movilidad interna y suponen una oportunidad para que el trabajador adquiera experiencia en otros ámbitos de actividad donde sus habilidades pudieran ser semejantes o, incluso, mayores. Por ejemplo, dentro de un determinado grupo profesional, un trabajador podrá desempeñar diferentes funciones y puestos en una misma empresa.

Mejora de la movilidad y facilidad para la modificación de condiciones de trabajo:

- Movilidad geográfica, con condiciones objetivas para seleccionar a aquellos trabajadores con menores cargas familiares.

- Se facilita que un empresario pueda:

- Modificar la jornada de trabajo, el horario y sistema de rendimiento, entre otros.
- Con el objetivo de evitar el despido, se simplifican los trámites para reducir la jornada de trabajo o suspender el contrato como mecanismo de ajuste ante situaciones de disminución de la demanda. Se elimina la autorización administrativa necesaria para llevar a cabo la medida.
- Para ayudar a las empresas en situaciones económicas adversas, se establece una bonificación del 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social de los trabajadores afectados por la suspensión o reducción de jornada, con una duración de 240 días máximo y condicionada a la estabilidad en el empleo (al menos, un año).
- Si la empresa extingue finalmente los contratos, los trabajadores no ven mermado su derecho a la prestación por desempleo, ya que se establece la reposición de las prestaciones (contador 0) hasta un máximo de 180 días. Por ejemplo, si una empresa suspende los contratos de trabajo o reduce la jornada de trabajo, los trabajadores perciben la prestación por desempleo durante el tiempo que dure la medida. En el caso de que la empresa no supere la situación y tenga que extinguir de forma definitiva los contratos, el trabajador tiene derecho a que se le repongan los días de su prestación por desempleo consumidos durante la suspensión.

Modernización de la negociación colectiva. En la línea de ahondar en la flexibilidad interna de las empresas, que haga que el despido sea el último recurso se acomete una reforma de la negociación colectiva:

- **Se introduce la prioridad de los convenios de empresa**, de forma que, independientemente de lo que se pacte a nivel superior, los representantes de los trabajadores y el empresario pueden consensuar un convenio de empresa que se adapte a sus necesidades y particularidades. Este acuerdo tendrá prioridad sobre cualquier otro.

- Facilitar a las empresas en dificultades la no aplicación del convenio de ámbito superior (descuelgue): en caso de que no exista acuerdo, las partes irán a la solución extrajudicial de conflictos y, en su caso, al arbitraje si lo han pactado en el convenio colectivo. De no ser así, cualquiera de las partes podrá elevar el desacuerdo a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos nacional o sus equivalentes autonómicos, que nombrará un árbitro que resolverá en un máximo de veinticinco días.

- Para favorecer la negociación y la consecución de los acuerdos, las partes deberán negociar un nuevo convenio en el plazo máximo de dos años. A partir de esa fecha, el convenio ya no estará vigente, por lo que **se pone fin a la ultractividad indefinida de los convenios.**

MÁS EFICACIA DEL MERCADO DE TRABAJO

Se busca armonizar nuestra legislación con la de los países de nuestro entorno y lograr una mayor eficacia del mercado de trabajo, de tal forma que se fomente claramente la contratación indefinida y, por tanto, se evite la dualidad laboral.

Extinción de la relación laboral por causas empresariales

- Se clarifican las causas del despido para evitar la excesiva judicialización.
- Se elimina la autorización administrativa previa, en línea con la práctica de los países europeos.
- Se abre la posibilidad de que los organismos y entidades que forman parte del sector público invoquen causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Esta medida pretende facilitar el redimensionamiento de aquellas estructuras administrativas que crecieron desmesuradamente durante la fase de fuerte crecimiento económico y que no son sostenibles desde un punto de vista financiero en el momento actual, ni existe una previsión de que lo sean en los próximos años.

Reducción de la dualidad en el mercado de trabajo

- **A partir de la reforma, se generaliza la indemnización por la extinción del contrato indefinido a 33 días por año trabajado en caso de despido improcedente, con un máximo de 24 mensualidades.**

- Se respetarán los derechos adquiridos de los trabajadores: para los contratos antiguos, la nueva indemnización sólo será de aplicación para el periodo de trabajo que se realice a partir de la aprobación de la presente norma. Estos contratos conservan el derecho a obtener una indemnización de hasta 42 mensualidades.
- Esta nueva indemnización se aplica con carácter general SÓLO a los nuevos contratos.

- La indemnización por la extinción del contrato indefinido será de veinte días por año trabajado en caso de despido procedente por causas objetivas, con un máximo de doce mensualidades.

- El Fondo de Garantía Salarial sólo cubrirá la extinción de los contratos por despidos procedentes en Pymes.

- Se refuerza el derecho a la formación: se exige que el empresario, cuando lleve a cabo una modificación técnica a la que se deba adaptar el trabajador, le ofrezca un curso para que pueda formarse. Dicho periodo formativo suspende el contrato y el trabajador cobra su salario. Únicamente se podrá despedir al trabajador por falta de adaptación si antes se ha facilitado esta formación sin resultados.

- Se incorpora la obligación para empresas que despidan a más de 100 trabajadores de articular un plan de recolocación externa diseñado para un periodo de, al menos, seis meses.

MÁS CONTROL Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE

Lucha contra el fraude. El objetivo es activar mecanismos que permitan combatir el fraude y la economía sumergida. Se propone:

- Cumplimiento estricto de la Ley: Plan especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Se impulsará que los desempleados que estén cobrando la prestación realicen servicios de interés general en beneficio de la comunidad a través de convenios de colaboración con las Administraciones públicas.

Absentismo. El objetivo es combatir comportamientos individuales de absentismo injustificado que ocasionan a la empresa un elevado coste económico y organizativo. Se propone:

- Se elimina la vinculación del grado de absentismo del trabajador y la plantilla para justificar el absentismo como causa de despido. A partir de ahora sólo se tendrá en cuenta el absentismo del trabajador.

- Mejorar la eficacia de la evaluación de la incapacidad temporal a través de las mutuas de accidentes de trabajo.

MÁS EMPLEO PARA JÓVENES

Capitalización de la prestación por desempleo. Se posibilita la capitalización del 100 por 100 de la prestación por desempleo para jóvenes de hasta 30 años y mujeres de hasta 35 años que inicien una actividad como trabajadores autónomos.

INDEMNIZACIONES A DIRECTIVOS DE LAS ENTIDADES DE CRÉDITO

Se incluye en este Real Decreto Ley una limitación a las indemnizaciones por cese de actividad de los directivos de las entidades de crédito. Siguiendo recomendaciones UE, no podrán superar la menor de las siguientes cuantías: dos veces las bases máximas resultantes de las aplicaciones de las reglas aprobadas por el Real Decreto Ley de saneamiento del sector financiero o bien dos años de remuneración fija estipulada. Es decir, se establece un límite de dos años a la indemnización que van a cobrar cuando cesen su actividad. Si el directivo es objeto de expediente sancionador conforme a la Ley de Disciplina e Intervención bancaria, su cese será considerado como un despido disciplinario y no tendrá derecho al cobro de indemnización de ningún tipo.

INDEMNIZACIONES DEL PERSONAL DIRECTIVO DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL

El Real Decreto Ley incluye también una disposición adicional por la que se establece que, en las extinciones de contratos mercantiles y de alta dirección de los presidentes y consejeros delegados de las entidades del sector público estatal, así como en las de los de su personal directivo, por desistimiento del empresario o empleador, sin necesidad de reflejar causa alguna que lo justifique, no se podrá incluir ninguna cláusula que suponga una indemnización superior a siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico, con un máximo de seis mensualidades.