

**NOVEDADES EN MATERIA LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL 2012 (Febrero 2012)**

**JURISPRUDENCIA TRIBUNAL SUPREMO:**

- **Contrato de Trabajo** Despido por causas objetivas. Ineficacia extintiva del recibo de finiquito. No hay una voluntad extintiva de la relación laboral en la suscripción simultánea de la liquidación y finiquito. **S.T.S. 28/11/11.**
- **Contrato de Trabajo:** Obligación empresarial de habilitar un local-comedor si los trabajadores no disponen efectivamente de dos horas como mínimo para el almuerzo o comida. **S.T.S. 26/12/11.**
- **Seguridad Social** No se concede la indemnización por jubilación anticipada al jubilado parcial que accede a dicha jubilación antes de cumplir 65 años. **S.T.S. 12/12/11**
- **Seguridad Social** Incapacidad temporal. La indemnización de los daños morales por vulneración de derechos fundamentales puede ser indemnizada conforme al baremo del automóvil. **S.T.S. 27/12/11**
- **Salario:** Responsabilidad subsidiaria del FOGASA cuando se reclama por impago de la indemnización de despido, reconocida la improcedencia y la cantidad adeudada. **S.T.S. 26/12/11**
- **Seguridad Social** Las mutuas de accidentes de trabajo no están legitimadas para reclamar judicialmente el reintegro de prestaciones por incapacidad temporal por enfermedad común. **S.T.S. 15/12/11**
- **Empleo** Empresa de Trabajo Temporal. Extinción de contrato de obra por disminución de trabajo en la empresa usuaria. Despido improcedente. **S.T.S. 22/12/11**
- **Salario:** Devengo trimestral o de fecha a fecha de las pagas extraordinarias. La percepción de las pagas será proporcional al tiempo de servicios prestados, en casos de ingresos o ceses. **S.T.S. 30/01/12.**
- **Seguridad Social:** No procede el incremento del 3% para el jubilado que accede a la jubilación definitiva con 66 años de edad, desde la jubilación parcial. **S.T.S. 15/12/11**

# CHECA-Abogados

*Portillo de San Antonio, 8, 4ª C*  
*30005 Murcia*  
*Telf.- 968-285035 Fax.- 968-283797*

---

- **Contrato de Trabajo:** Un preacuerdo retributivo que no llega a plasmarse en convenio colectivo puede generar responsabilidades, pero no cabe su aplicación directa a instancia de una de las partes. **S.T.S. 20/12/11**
- **Salario:** Obligación empresarial de entregar a los trabajadores el recibo de salarios en soporte papel. **S.T.S. 22/12/11.**
- **Seguridad Social:** No existe un derecho «subjetivo» independiente del solicitante de jubilación parcial cuando el contrato de relevo no se ajusta a la legalidad en el momento de la solicitud. **S.T.S. 26/12/11.**
- **Representación:** Obligación de facilitar al sindicato la información solicitada sobre relaciones de puestos de trabajo y evolución de las plantillas. **S.T.S. 18/01/12**

**NOVEDADES EN MATERIA LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL 2012 (Febrero 2012).**

- **Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE nº 36 de 11 de febrero de 2012).**

Se ha elaborado un análisis teórico y práctico sobre los aspectos más importantes del contenido del Real Decreto.

**INDEMNIZACION POR DESPIDO PROCEDENTE/IMPROCEDENTE**

**1. En despidos improcedentes**, la indemnización es de 33 días por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades, aunque quienes tenían un contrato celebrado antes de la entrada en vigor de la reforma laboral cobrarán 45 días por año trabajado por ese período previo y podrán alcanzar un máximo de 42 mensualidades.

Por ejemplo en caso de despido cuyo contrato se hubiera celebrado con anterioridad a la reforma el cálculo de la indemnización se realizará mediante un doble cómputo o cálculo proporcional: el tiempo anterior a esa fecha en base a 45 días por año y el tiempo posterior a razón de 33 días por año, conservando, en este caso, el tope de las 42 mensualidades.

Se anulan los salarios de tramitación en los despidos improcedentes, solo se abonarán salarios de tramitación si el empresario opta por la readmisión salvo que el despido sea de un representante legal o sindical, en cuyo caso, tanto si estos optan por la readmisión o por la indemnización, se les abonarán los salarios de trámite, también se abonarán salarios de tramitación en los despidos nulos (en los que la readmisión es obligatoria, no señalándose por ello, indemnización)

Hay que tener en cuenta que ahora no se puede reconocer la improcedencia del despido en la carta de despido para evitar salarios de trámite y agilizar el mismo.

El famoso despido exprés en lo que la Empresa reconocía la improcedencia del despido y depositaba la indemnización de 45 días en la cuenta corriente del Juzgado de lo Social para evitar los salarios de trámite desaparece, ya no se contempla esa figura en el estatuto, solo se contempla como causa de despido, causas disciplinarias y objetivas.)

**2. En despidos procedentes/ objetivos**, se considera despido procedente por motivos económicos aquel que se de en una empresa con **tres trimestres consecutivos con menos ingresos o ventas**. Si una empresa tiene **más pérdidas, menos ingresos o menos ventas** durante tres trimestres seguidos, podrá recurrir al despido procedente. **La indemnización es de 20 días por año hasta un máximo de 12 mensualidades**. La carga de la prueba en la procedencia o no del despido corresponde al trabajador: en lugar de ser el empresario quien demuestre que el despido es procedente, deberá ser el trabajador quien demuestre que es improcedente.

**3. En contratos temporales**, la indemnización es de 10 días para los que se firmen en 2012 y 2013 y de 12 días para los que se firmen a partir del 1 de enero de 2014.

<b>MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.</b>
---

La nueva normativa de la Reforma permite a las empresas modificar cualesquiera condiciones de trabajo, se refieran estas a la Jornada, al Horario, a los Turnos de Trabajo, a los salarios, a las funciones a desarrollar...**aunque estas condiciones provengan de convenios o pactos colectivos**.

A partir de ahora, la “cuantía salarial” se incluye entre las condiciones de trabajo que la dirección de la empresa puede acordar “por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”. Entre esas razones están “las relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”. Esa definición **afecta a los trabajadores con sueldos por encima de los mínimos de convenio** de su categoría. Por lo que **se abre la puerta a bajar salarios si la empresa alega razones de competitividad**.

Para proceder a tales modificaciones se han simplificado y flexibilizado las formalidades al respecto desarrolladas en el art. 41 ET:

- Reducción a 15 días del preaviso para modificar condiciones individuales.
- Mantenimiento del periodo de consultas de 15 días para modificaciones colectivas pero reducción, caso de que no se alcance acuerdo durante el mismo, a 7 días de la notificación de la decisión a los afectados.

***ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES***

No hay límite en el número de contratos, sino en su duración: dos años como máximo. Con todo, ese límite está suspendido en 2012. **No hay límites hasta 2013.** A partir del 1 de Enero de 2013 la duración de los contratos temporales será de 24 meses.

***PERIODO DE PRUEBA***

**Un año, en el caso del contrato indefinido** bonificado para pymes menores de 50 trabajadores que contraten a un menor de 30 años.

**En el resto de contratos,** el máximo es de seis meses.

## **CONTRATACIÓN**

1. Los más usuales: contrato por obra y servicios, y el contrato de trabajo indefinido. Con la nueva ley habrá un contrato **de tiempo indefinido en apoyo a los emprendedores**, por el cual si el empresario contrata como primer empleado a un menor de 30 años tendrá una deducción fiscal de 3.000 euros. Además, si el empleado estaba en paro, podrá compatibilizar durante un año el 25% de su subsidio de desempleo. La empresa también podrá deducirse el 50% de la cantidad que le restaba por percibir de subsidio de desempleo al trabajador durante un año. **Por primera vez, se permite compatibilizar un trabajo con el cobro de la prestación de desempleo, pero solo en el caso concreto de un empleado contratado con el nuevo modelo de contrato para emprendedores.**

**A partir de ahora, todo contrato indefinido ordinario tendrá una indemnización de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades**, que era la que ya se fijaba para el contrato de fomento del empleo indefinido.

## **2. A partir de la reforma se podrán realizar horas extraordinarias en los Contratos a Tiempo Parcial**

## **CONTRATOS PARA EL APRENDIZAJE**

**Contrato de formación y aprendizaje**: en principio para jóvenes de entre 16 y 30 años. El tiempo de trabajo efectivo no podrá superar el primer año el 75% de la jornada máxima prevista en convenio, compatible con la formación en el tiempo restante. El segundo y tercero, el trabajo efectivo no podrá superar el 85% de la jornada laboral. El salario se reduce en la misma proporción, pero nunca será inferior al Salario Mínimo Interprofesional. Duración, hasta tres años, mínimo 1.

**Contrato en prácticas**: para titulados universitarios hasta cinco años después de acabar esos estudios. El sueldo puede ser el 60% del normal para ese puesto el primer año y no menos del 75% el segundo. Duración: hasta dos años.

**Se reconoce el derecho de todos los trabajadores a 20 horas de formación pagada por el empresario y se crea una cuenta de formación, análoga a la vida laboral que elabora la Seguridad Social,**

que recopilará toda la formación recibida por el trabajador, para facilitar su inclusión en itinerarios de empleo.

#### NEGOCIACION COLECTIVA

**1. Se permite a las Empresas no aplicar el contenido del Convenio colectivo (descuelgue)**, ahora bien la inaplicación del Convenio ha de ser causal y no arbitraria por parte de la Empresa. Es decir basarse en motivos concretos económicos, productivos, técnicos u organizativos. Entre las causas económicas se incluye una **disminución persistente en el nivel de ingresos o ventas de la empresa, especificándose también que “en todo caso” se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante DOS TRIMESTRES consecutivos** (a diferencia de los despidos colectivos u objetivos que exigen tres). Lógicamente este descuelgue lleva consigo un procedimiento de negociaciones entre empresa y trabajadores de 15 días, si no se llega a un acuerdo cualquiera de las dos representaciones (Empresa o Trabajador) puede someter la cuestión a la Comisión paritaria del Convenio, si no se pone de acuerdo la Comisión cualquiera de las partes podrán acudir a los Sistemas de Mediación/ Arbitraje previsto en los Convenios.

**2. Los Convenios Colectivos de Empresa tendrán preferencia de aplicación sobre cualquier otro de ámbito superior (provinciales, CCAA, Interprovinciales o Nacionales).**

Viéndolo desde el punto de vista practico, Lo normal es que las empresas pequeñas o medianas no negocien convenios en su propio ámbito, teniendo que aplicarse los de ámbito superior, y si no pueden tendrán que utilizar la fórmula del “descuelgue”.

**3. Fin de la Ultraactividad de los Convenios.**

Esto significa que **la vigencia de las normas y contenidos de los C.C.** una vez terminado el periodo por el que se pactaron y si no se pacta otro, **tendrá una duración máxima de dos años.** Pasado el periodo de dos años, si no se ha llegado a un acuerdo se aplicara el convenio de ámbito superior o el E.T.

#### EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO DE DESPIDOS COLECTIVOS.

Las causas (económicas, productivas, técnicas u organizativas) y el número de trabajadores afectados que obligan a la tramitación no sufren variación con respecto a la anterior reforma.

**La modificación fundamental es que ya no es la autoridad laboral administrativa quien ha de autorizar el ERE.** Solo es competente en casos en que se tramite el mismo por causa de fuerza mayor. Dicha autoridad laboral se limita a recibir el escrito y memoria y requerir a la inspección de trabajo para que emita el correspondiente informe. Por lo demás, **solo podrá hacer “advertencias y recomendaciones” que no podrán paralizar ni suspender el procedimiento.**

La competencia para el examen y control de estos despidos colectivos pasa a ser de los juzgados de lo social para lo cual se ha establecido **un procedimiento judicial nuevo y especial:**

- Pueden ser demandantes la representación de los trabajadores, cuando no haya habido acuerdo, o estos, individualmente, haya o no acuerdo. Si aquella representación plantea demanda, se suspenderán las individualidades hasta que se resuelva la colectiva.
- No es necesaria la conciliación administrativa previa. Directamente se acude al juzgado.
- La sentencia que se dicte declarará, simplemente, ajustada o no ajustada a derecho o nula la rescisión colectiva de los contratos de trabajo. En estos dos últimos casos no se señalará indemnización alguna ni, por consiguiente, posibilidad de opción entre esta y la readmisión pues está será la consecuencia de la declaración de la improcedencia o nulidad de la decisión.

En los E.R.E.S de suspensión de Contratos o Reducción de la Jornada Laboral el procedimiento es prácticamente idéntico (la única salvedad es un periodo de consultas máximo de 15 días), en los E.R.E.S de despido colectivo puede ser de 15 o 30 días dependiendo si la empresa tiene + o – de 50 trabajadores.

#### **EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL:**

**Las ETT pueden actuar como agencias de colocación.** Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) funcionarán también como agencias de colocación en colaboración con las oficinas públicas de empleo **junto con la labor que realizaban siempre que era la de cesión de mano de obra de carácter temporal**



**MEDIDAS CONTRA EL ABSENTISMO LABORAL.**

Esto significa que a partir de la reforma **se permite despidos objetivos por faltas de asistencia al trabajo aún justificadas** (art. 52 d) ET). Se refiere a causas justificadas, (con las excepciones que se indican en el artículo) cuando estas alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de 12.

Las únicas bajas que se contabilizan básicamente son las **bajas médicas, permisos**...Si esas bajas alcanzan el 20% de la jornada HABLES en dos meses consecutivos, o al 25% en cuatro meses discontinuos en 12 meses, se podrá proceder al despido.

**Por ejemplo:** si dos meses consecutivos tienen 45 jornadas hábiles ( días de trabajo efectivo) y el trabajador falta al trabajo 9 días ( el 20% de 45) (excluyendo las bajas que indica el artículo ) o sea solo contando bajas por enfermedad común de menos de 20 días, se podrá proceder a su despido. O si en un periodo de 4 meses hábiles discontinuos, faltase 5 días cada uno de esos 4 meses también se podría despedir.

**LIMITACION INDEMNIZACIONES DIRECTIVOS.**

**Siete días por año para los directivos de empresas públicas.** Los directivos de empresas del sector público que cesen en su cargo sólo tendrán derecho a una indemnización de 7 días por año trabajado con un límite máximo de 6 mensualidades.

Asimismo, aquellos directivos que tengan una relación previa con la Administración, como es el caso de los funcionarios, no tendrán derecho a indemnización ya que pueden volver a su actividad habitual previa.

**Los directivos de banca sancionados no recibirán indemnización por despido.** Los directivos de entidades financieras que hayan sido apartados de su cargo mediante un expediente disciplinario **no tendrán derecho a percibir indemnización alguna**. Además, se limitan las indemnizaciones por cese de actividad de estos directivos.

Estas indemnizaciones no podrán superar la menor de las siguientes cuantías: dos años de remuneración fija, o dos veces las bases máximas resultantes de los límites fijados por el Gobierno la semana pasada.

- Orden ESS/229/2012, de 9 de febrero, por la que se establecen para el año 2012 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero. (BOE nº 37 de 13 de febrero de 2012).
- Resolución de 15 de febrero de 2012, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación para la concesión de ayudas económicas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, establecidas en el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero (BOE nº 41 de 17 de febrero de 2012)