

C i r c u l a r 4/2012

LLEI 3/2012, DE 6 DE JULIOL, DE MESURES URGENTS PER LA REFORMA DEL MERCAT LABORAL

El contingut de la Llei 3/2012 és substancialment coincident amb el RDL 3/2012 publicat al febrer, si bé introdueix algunes novetats de rellevància, que s'exposen de forma resumida a continuació.

Novetats més destacables

1. Permís retribuït de formació professional

El permís retribuït de formació professional de **vint hores anuals** de durada podrà acumular-se en períodes de fins a cinc anys.

2. Distribució irregular de la jornada

Les hores que l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any a falta de previsió del conveni col·lectiu o acord entre l'empresa i els representants dels treballadors seran del **10% de la jornada de treball**.

3. Mobilitat geogràfica per tractaments mèdics de treballadors discapacitats

S'incorpora un nou apartat 3r a l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors, que disposa que "els treballadors amb discapacitat que acreditin la necessitat de rebre fora de la seva localitat un tractament de rehabilitació, físic o psicològic relacionat amb la seva discapacitat, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tingués vacant en un

altre dels seus centres de treball en una localitat en què sigui més accessible aquest tractament”.

4. Definició de causes econòmiques

La definició de causes econòmiques a l'efecte de suspensió del contracte o reducció de jornada, inaplicació de condicions de conveni i acomiadament col·lectiu es matisa en el sentit d'exigir que la disminució persistent del nivell d'ingressos vagi referida als **ingressos "ordinaris"**.

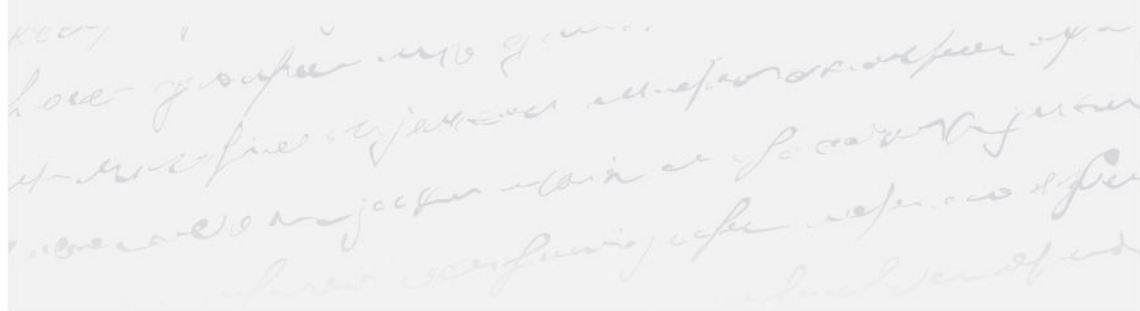
De la mateixa manera, la disminució persistent en el nivell d'ingressos ordinaris o vendes durant dos o tres trimestres consecutius (segons el cas) ha de constatar-se pel que fa als **mateixos trimestres de l'any anterior**.

5. Encadenament de contractes temporals

En relació amb la suspensió fins al 31 de desembre de 2012 de l'aplicació de la norma de conversió en indefinits dels treballadors que en un període de trenta mesos haguessin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos mitjançant dos o més contractes temporals, es precisa que quedarà **exclòs del còmput el temps transcorregut entre el 31 d'agost de 2011 i el 31 de desembre de 2012**, hagi existit o no prestació de serveis pel treballador entre aquestes dates. Els períodes de serveis transcorreguts, respectivament, amb anterioritat o posterioritat a les dates citades es computaran en tot cas.

6. Ultra-activitat de convenis col·lectius

La Llei 3/2012 redueix a **un any** el termini de vigència dels convenis col·lectius en règim d'ultra-activitat. D'aquesta manera, s'estableix que transcorregut un any des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell perdrà, excepte pacte en contrari, vigència i s'aplicarà, si n'hi hagués, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que fos aplicable.



7. Acomiadament col·lectiu

S'introdueixen una sèrie de modificacions en els acomiadaments col·lectius (ERE), la majoria de les quals van dirigides a millorar tècnicament la regulació i a l'espera que s'aprovi el reglament que ho desenvoluparà.

Entre les novetats, s'estableixen **sistemes de mediació i arbitratge** i també s'habilita a l'autoritat laboral per realitzar durant el període de consultes, a petició conjunta de les parts, **actuacions de mediació**. Amb la mateixa finalitat, l'autoritat laboral també podrà realitzar **funcions d'assistència** a petició de qualsevol de les parts o per pròpia iniciativa.

En matèria d'impugnació d'acomiadaments col·lectius, **es legitima a l'empresari per interposar demanda amb la finalitat que es declari ajustada a dret la seva decisió extintiva** quan aquesta no hagi estat impugnada pels representants legals dels treballadors. Així mateix, s'estableix que **la presentació de la demanda pels representants dels treballadors o per l'empresari suspendrà el termini de caducitat de l'acció individual** per impugnar l'acomiadament.

Finalment, es modifica la regulació de **l'aportació econòmica al Tresor Públic per a empreses en beneficis** en els dos exercicis anteriors que realitzin acomiadaments col·lectius que afectin a treballadors de cinquanta o més anys d'edat en **plantilles a partir de 100 treballadors**.

8. Acomiadament per absentisme

Es modifica l'extinció del contracte de treball per faltes d'assistència al treball, tot justificades però intermitents, que arribin al **20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius o el 25% en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos**, per afegir en el primer dels casos l'exigència que el total de faltes d'assistència en els dotze mesos anteriors arribi al **5% de les jornades hàbils**.

De la mateixa manera, s'exclouen del còmput com a faltes d'assistència les absències que obeeixin a un tractament mèdic de càncer o malaltia greu.

9. Fiscalitat de les indemnitzacions per acomiadament reconegut com a improcedent entre l'entrada en vigor del RDL 3/2012 i la Llei 3/2012

Les indemnitzacions per acomiadaments produïts des de l'entrada en vigor del RDL 3/2012 (el 12 de febrer de 2012) fins al dia de l'entrada en vigor de la Llei 3/2012 estaran exemptes de tributació en la quantia que no excedeixi de la qual hagués correspost en el cas que l'acomiadament hagués estat declarat improcedent, quan l'empresari així ho reconegui en el moment de la comunicació de l'acomiadament o en qualsevol altre anterior a l'acte de conciliació i no es tracti d'extincions de mutu acord en el marc de plans o sistemes col·lectius de baixes incentivades.

D'altra banda, les indemnitzacions per acomiadament o cessament com a conseqüència dels expedients de regulació d'ocupació en tramitació o amb vigència en la seva aplicació a 12 de febrer de 2012, que haguessin estat aprovats per l'autoritat competent a partir del 8 de març de 2009, estaran exemptes en la quantia que no superi quaranta-cinc dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any fins a un màxim de quaranta-dues mensualitats.

10. Nul·litat de les clàusules de jubilació obligatòria establertes en convenis col·lectius

Es modifica la disposició addicional desena de l'Estatut dels Treballadors per establir que **s'entendran nul·les i sense efecte les clàusules dels convenis col·lectius que possibilitin l'extinció del contracte de treball pel compliment per part del treballador de l'edat ordinària de jubilació** fixada en la normativa de Seguretat Social, qualsevol que sigui l'extensió i abast d'aquestes clàusules.

La Llei 3/2012 va entrar en vigor l'endemà a la seva publicació en el BOE, és a dir, el dia **8 de juliol de 2012**.

Per qualsevol dubte o aclariment, es poden posar en contacte amb nosaltres.

L'equip de Laborgir