

SILVESTRE

GABINETE JURIDICO DE EMPRESAS

Calle Ribera, nº 6, plantas 6ª y 7ª Valencia 46002 Centralita 96.374.99.53 www.gabinete-juridico-silvestre.es

Con motivo de publicación el en BOE de 7 de julio de 2012 de la **Ley 3/2012 de Medidas Urgentes para la reforma del mercado laboral**, y que entró en vigor el pasado 8 de julio, os destacamos los siguientes aspectos como más novedosos:

1) Intermediación: Cuando la ETT actúe como agencia de colocación se refuerza su garantía de actuación a través de una autorización administrativa.

2) Contratación

Contrato de aprendizaje:

- Se permite un máximo de 2 prórrogas.
- Las situaciones de Incapacidad Temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o lactancia no interrumpen el cómputo de duración del contrato.

Contrato indefinido para emprendedores:

- Se limita su vigencia hasta que la tasa de paro se sitúe por debajo del 15%.
- No podrá celebrarse cuando la empresa en los 6 meses anteriores haya llevado acabo despidos improcedentes
- No podrá establecerse un período de prueba cuando el trabajador antes haya desempeñado las mismas funciones en otra empresa.

Contrato a tiempo parcial: las cotizaciones de las horas extraordinarias se considerarán para determinar la base reguladora de jubilación, incapacidad temporal, incapacidad permanente, viudedad, orfandad y paternidad.

Contratos temporales: Se mantiene hasta el 31 de diciembre de 2012 la suspensión de la limitación de contratos temporales.

3) Formación profesional:

Permiso retribuido de 20 horas anuales para formación para trabajadores con más de 1 año en la empresa dirigido a mejorar su capacitación para el trabajo y no aplicable a formación obligatoria (p.e. prevención de riesgos laborales).

4) Tiempo de trabajo:

Se amplía a 10 horas el tiempo de trabajo que la empresa puede distribuir de manera irregular durante el año para favorecer la conciliación: se promueve la jornada continuada y el horario flexible.

5) Extinciones de contratos y despidos:

- Define el concepto de **disminución persistente** del nivel de ingresos o ventas, para justificar la suspensión del contrato por causas económicas: Se entiende que hay disminución persistente *si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior*
- Exige la obligación de una **aportación económica** de la empresa al Tesoro Público cuando existen beneficios y la empresa procede al despido de trabajadores con 50 o más años y con una plantilla superior a 100 o más trabajadores.
- **Despido objetivo por absentismo**: se computarán como ausencias del trabajador en un año las que superen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en el año alcance el 5% de las jornadas hábiles o el 25% en cuatro meses discontinuos.

6) Colectivos protegidos especialmente:

- La prolongación de la actividad para **fijos discontinuos** en los sectores de **turismo, comercio y hostelería** dará derecho a una bonificación del 50% en los meses de marzo y noviembre de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación profesional de dichos trabajadores, siempre que generen actividad en esos meses.
- Las **altas** en la Seguridad Social de **familiares colaboradores de autónomos** (*cónyuge, pareja de hecho y familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción*), darán derecho a una bonificación durante los 18 meses inmediatamente siguientes al alta, equivalente al 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento en el Régimen Especial de trabajo por cuenta propia que corresponda.
- Los **trabajadores discapacitados** tendrán derecho preferente a un puesto de trabajo en un centro de la empresa cercano a dónde vaya a recibir tratamiento.