

Estimado asociado:

El BOE de 11 de Febrero de 2012 ha publicado el **Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.**

La reforma apuesta por el **equilibrio en la regulación de las relaciones de trabajo**: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo.

Se recogen un conjunto de medidas que pretenden fomentar la empleabilidad de los trabajadores, reformando aspectos relativos a la **intermediación laboral y a la formación profesional, (Capítulo I)**; fomentar la **contratación indefinida y otras formas de trabajo, con especial hincapié en promover la contratación por PYMES y de jóvenes (Capítulo II)**; incentivar la **flexibilidad interna en la empresa** como medida alternativa a la destrucción de empleo, **(Capítulo III)**; y, finalmente, favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la **reducción de la dualidad laboral, con medidas que afectan principalmente a la extinción de contratos de trabajo, (Capítulo IV).**

(Dada la amplitud de las normas establecidas y modificadas por el presente Real Decreto-Ley, y para diferenciar asuntos de contratación o de extinción de los contratos de trabajo, vamos a realizar varias Circulares para trasladar sus novedades y sus contenidos, por lo que esta primera Circular la dedicaremos a los Capítulos I y II del Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, resaltando las medidas más importantes.)

CAPÍTULO I. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES.

Autorización a las ETTs para actuar como Agencias de Colocación.

- Se reforma el marco regulador de las ETTs al autorizarlas a operar como **Agencias de Colocación en colaboración con los servicios públicos de empleo**. Se modifica el **artículo 16, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores**, añadiendo que las ETTs podrán operar como agencias de colocación, siempre y cuando presenten **una declaración responsable** que manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de Empleo, y su normativa de desarrollo.
- En la Disposición adicional segunda de la Ley 56/2003, de Empleo, se añade que no obstante, cuando (las ETTs) actúen como agencias de colocación, deberán ajustarse a lo establecido en esta Ley y sus disposiciones de desarrollo, incluida **la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios**.

El Real Decreto-Ley contiene una Disposición transitoria primera que regula el **Régimen transitorio de actuación de las ETTs como agencias de colocación.**

- Así, las ETTs que el 12 de Febrero de 2012 no hubieran sido ya autorizadas administrativamente para el desarrollo de su actividad con carácter definitivo podrán

actuar como agencias de colocación siempre que **presenten ante el Servicio Público de Empleo competente una declaración responsable** de que reúnen los requisitos establecidos en la Ley 56/2003 de Empleo, y su normativa de desarrollo.

Formación Profesional.

- El eje básico de la reforma en materia de **formación profesional es el reconocimiento de la formación profesional como un derecho individual**, reconociéndose a los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa el **derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación** vinculada al puesto de trabajo acumulables por un período de hasta tres años. (60 horas en total).
- Asimismo, se reconoce a los trabajadores el derecho a la formación profesional dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.
- Los Servicios Públicos de Empleo otorgarán a cada trabajador una **cuenta de formación** asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, y **se reconoce a los centros y entidades de formación, debidamente acreditados, la posibilidad de participar directamente en el sistema de formación profesional para el empleo.**

(Este apartado se desarrollará más extensamente en la CIRCULAR FORMACIÓN que te enviaremos próximamente.

Contrato para la formación y el aprendizaje.

- Se introducen **modificaciones en el contrato para la formación y el aprendizaje** mediante la supresión de limitaciones injustificadas. Así, el artículo 11.2 de E. T. que regula los **contratos formativos** establece lo siguiente:
 - b) La duración mínima del contrato será de **un año y la máxima de tres**. No obstante, mediante **convenio colectivo** podrán establecerse **distintas duraciones** del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser **inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años**.
 - c) Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma **actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional** asociada al contrato, **pero sí para una distinta.**
 - d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. **No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de períodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.**

Serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

- f) **El tiempo de trabajo efectivo**, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por 100, **durante el primer año,**

o al **85 por 100, durante el segundo y tercer año**, de la jornada máxima prevista en Convenio Colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal”.

Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje.

En la **Disposición transitoria novena** del Real Decreto-Ley se establece que hasta que la **tasa de desempleo** en nuestro país se sitúe **por debajo del 15 por 100** podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje **con trabajadores menores de 30 años**, sin que sea aplicación el límite máximo de edad (menores de 25 años).

Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje.

Las empresas que, **a partir del 12 de Febrero de 2012**, celebren contratos para la formación y el aprendizaje, con trabajadores **desempleados inscritos** en la oficina de empleo **con anterioridad al 1 de Enero de 2012**, tendrán derecho, durante **toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga** a:

- Una **reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social** por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, FOGASA, y formación profesional, correspondientes a dichos contratos del:
 - **100 por 100** si el contrato se realiza por empresas con plantilla inferior a **250 personas** o
 - **75 por 100**, en el caso de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a **250 personas**.

Asimismo, **se reducirá el 100 por 100 de las cuotas de los trabajadores** a la Seguridad Social **durante toda la vigencia** de estos contratos formativos, **incluida la prórroga**.

Las empresas que **transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje**, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a:

- Una **reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 €/año, durante tres años**.
- En el caso de **mujeres**, dicha reducción será de **1.800 €/año**.

En lo no previsto en este apartado, será de aplicación lo establecido en la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes. (Disposición transitoria séptima).

En los contratos **suscritos desde el 31 de Agosto de 2011 hasta el 12 de Febrero de 2012**, si existe título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, **la actividad formativa se iniciará, previa solicitud de la empresa**, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

Esta autorización se comunicará al SPEE a los efectos del **control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes**.

Si no existe título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por éstas al SPEE, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Hasta la entrada en vigor del desarrollo reglamentario de este Real Decreto-Ley, en los supuestos contemplados en este apartado, las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje mediante bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social .

La duración de la actividad formativa y la cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato, entre otros aspectos, está extensamente regulada en la Disposición transitoria séptima.

Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados a partir del 12 de Febrero de 2012. (Disposición transitoria octava).

En los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos a partir del 12 de Febrero de 2012, si existe título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos se iniciará, previa solicitud de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas o por el SPEE.

Esta Disposición Transitoria regula también el supuesto en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad, la duración de la actividad formativa, la cualificación profesional adquirida a través de contrato, o la financiación del coste de la formación, entre otros aspectos.

Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.

Se modifica el apartado 1 de la Disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002, de reforma del sistema de protección por desempleo, quedando redactado del siguiente modo:

En aplicación de lo previsto en el párrafo tercero del apartado 4 del art. 228 de la LGSS, **podrán acogerse al presente programa todas las empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla**, que sustituyan a sus trabajadores con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación, siempre que las acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones Públicas.

La aplicación del programa regulado en la presente D. Tr **será obligatoria para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones** por desempleo.

CAPÍTULO II. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO.

Nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

Las empresas que tengan menos de 50 trabajadores podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores. Se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

Se registrará, con carácter general, por lo dispuesto en el E.T. y por los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del **período de prueba, que será de un año en todo caso.**

Incentivos fiscales:

Si el primer contrato de trabajo concertado por la empresa se realiza con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una **deducción fiscal de tres mil €.**

Adicionalmente, si se contratan desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo, la empresa tendrá derecho a una **deducción fiscal con un importe equivalente al 50 por 100 de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades**, y de acuerdo con las reglas establecidas en el apartado 4. b) del artículo 4 del Real Decreto-Ley.

El trabajador contratado **podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por 100 de la cuantía de la prestación** que tuviera reconocida y **pendiente de percibir en el momento de su contratación.**

Cuando el trabajador no compatibilice la prestación con el salario, se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación.

Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Además de los incentivos fiscales citados, las contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de Empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

a) **Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive:** Bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de:

- **83,33 €/mes (1.000 €/año)** en el primer año.
- **91,67 €/mes (1.100 €/año)** en el segundo año.
- **100 €/mes (1.200 €/año)** en el tercer año.

Si se concierta con **mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado** las cuantías anteriores se incrementarán en **8,33 €/mes (100 €/año).**

b) **Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación.** La empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de **108,33 €/mes (1.300 €/año)** durante tres años.

Cuando se concierte con **mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado**, las bonificaciones serán de **125 €/mes (1.500 €/año).**

Estas bonificaciones **serán compatibles con otras ayudas públicas** previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables **pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.**

El empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado, al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro, salvo si el contrato se extingue por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

En el artículo 4 del Real Decreto-Ley se regula también los supuestos en los que **no se podrá concertar** este contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores: la empresa que, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. Esta limitación afectará a extinciones y despidos realizados después de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley y para la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Modificaciones operadas en el Contrato a Tiempo Parcial.

Se modifica la letra c) del apartado 4º del artículo 12 del E.T, quedando redactada de la siguiente manera:

Los trabajadores a tiempo parcial **podrán realizar horas extraordinarias**. Y el número que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.

Las horas extraordinarias realizadas **computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones**.

En todo caso, **la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal** de trabajo a tiempo parcial definido en el artículo 12 del E.T.

Horas extraordinarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial.

En la Disposición final novena se establece que las remuneraciones percibidas por horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, sean o no motivadas por fuerza mayor, se tomarán en cuenta para la determinación de **la base de cotización tanto de contingencias comunes como profesionales**.

El **tipo de cotización** por contingencias comunes aplicable a estas remuneraciones será el **28,30 por 100**, del que el 23,60 por 100 será a cargo de la empresa y el 4,70 por 100 a cargo del trabajador.

Para las contingencias de accidentes de trabajo se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la D.A 4ª de la Ley 42/2006, siendo a cargo exclusivo de la empresa.

Trabajo a Distancia, (Teletrabajo).

Se modifica la ordenación para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

En el artículo 13 del E.T., se establece que:

Tendrá la consideración de **trabajo a distancia** aquél en que la **prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador**, o en el lugar elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

El empresario deberá establecer los **medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua**, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.

El art. 7 del Real Decreto-Ley establece que las empresas que **transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración**, tendrán derecho a:

- Una **bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 €/mes (500 €/año), durante tres años.**
- En el caso de **mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 €/mes (700 €/año).**

Podrán ser beneficiarias las **empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de producirse la contratación**, incluidos los trabajadores **autónomos**, y **sociedades laborales o cooperativas** a las que se incorporen trabajadores como **socios trabajadores o de trabajo**, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Los trabajadores contratados al amparo de este apartado **serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas** dentro de los programas de formación profesional para el empleo, **así como de cualquier otra medida de política activa de empleo**, al objeto de incrementar su cualificación profesional.

El Real Decreto-Ley contiene una Disposición adicional primera que regula la **Financiación, aplicación y control de las bonificaciones y reducciones de las cotizaciones sociales.**

Las bonificaciones y las reducciones de cuotas de la Seguridad Social se **aplicarán por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la TGSS y por el SPEE.**

En la Disposición transitoria segunda del Real Decreto-Ley se regulan las **Bonificaciones en contratos vigentes.**

Las bonificaciones y reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los **contratos celebrados con anterioridad** al 12 de Febrero de 2012 **se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración** o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción.

Este Real Decreto-Ley entró en vigor el día 12 de febrero.

Puedes conocer el texto íntegro de la cita norma en la siguiente dirección:

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

LA JUNTA DIRECTIVA