

## NOVEDADES LEGISLATIVAS – REAL DECRETO LEY 3/2012

Con motivo de publicación en el 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, queremos destacarle los siguientes **aspectos** como más **novedosos**:

### Contratación.

- **Contrato de aprendizaje:**
  - Se permite un máximo de 2 prórrogas.
  - Las situaciones de Incapacidad Temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o lactancia 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 a cabo despidos improcedentes.
  - No podrá establecerse un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado antes 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.

### 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.

## 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.

## Colectivos protegidos especialmente.

- 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 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.