

PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO LEY 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

En materia de:

- Participación de las organizaciones profesionales representativas de trabajadores autónomos en el diseño y planificación de los planes específicos de formación destinados a los trabajadores autónomos
- Clarificación del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.
- Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social en el RETA a los desempleados que se constituyan en autónomos, a los trabajadores asalariados en caso de pluriactividad y a los familiares colaboradores.
- Adaptación de las medidas de flexibilidad interna a aquellas empresas en las que no existe representación legal de los trabajadores (art.62.1 ET)
- Aplicación de causas económicas en el cese de actividad de los trabajadores autónomos.
- Ampliación de la capitalización del 100% de la prestación por desempleo a los mayores de 45 años que se constituyan como trabajadores autónomos.

I. INTRODUCCION. LOS OBJETIVOS DE LA REFORMA

Tras la promulgación del RDL 3/2012 de 10 de febrero publicado en el BOE del día 11 de febrero sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral se procede a las siguientes reflexiones y propuestas de cara a su tramitación parlamentaria como ley ordinaria.

Los objetivos de la reforma que se declaran en la Exposición de Motivos y se precisan en su articulado son:

- Crear las condiciones necesarias para que la economía española pueda volver a crear empleo y así generar la seguridad necesaria para trabajadores, empresarios, mercados e inversores.
- Garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo en adecuados niveles de protección social.
- Conseguir un equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, atendiendo a aspectos como la movilidad en la empresa, los mecanismos extintivos del contrato de trabajo, las tutelas que operan en el contrato de trabajo, etc.

Estas líneas generales de la reforma se concretan en conseguir tres objetivos:

1. Fomentar la contratación indefinida y otras formas de trabajo, especialmente para los jóvenes, con especial hincapié en promover la contratación por parte de autónomos y PYMES.
 2. Incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo.
 3. 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.
-

II. INCIDENCIA DE LA REFORMA EN LOS TRABAJADORES AUTONOMOS Y MICROEMPRESAS

1) Fomento del empleo y apoyo a la actividad emprendedora

En cuanto al fomento de fomento de la contratación indefinida y otras formas de trabajo, con especial hincapié en promover la contratación de jóvenes por parte de autónomos y PYMES, el RDL 3/2012 recoge una propuesta formulada repetidamente en estos últimos años por la Federación de Autónomos ATA dada la gran importancia de este sector en la creación del empleo que se genera en nuestro país. Y se constata que, además, de los trabajadores por cuenta ajena, son los autónomos y las PYMES los que están sufriendo especialmente las consecuencias negativas de la crisis económica y la destrucción de empleo que ha conllevado.

Hay que valorar, por tanto, muy positivamente que se adopten medidas de fomento de la actividad emprendedora de autónomos y microempresas ya que las empresas de cincuenta o menos trabajadores constituyen, el 99,23 % de las empresas españolas y por tanto representan la mayor parte del tejido productivo de nuestro país.

III. OTRAS CONSIDERACIONES

Es evidente que la reforma laboral es necesaria y positiva para nuestro colectivo pero que debe incluirse dentro de un programa global de medidas en otros ámbitos para que realmente pueda contribuir a la generación de nuevas iniciativas emprendedoras y a la creación de empleo. En este sentido, la próxima Ley de Apoyo a los Emprendedores debe ser un complemento a la Reforma Laboral con medidas que incentiven la actividad y el emprendimiento:

- Reducción de trámites burocráticos y costes de los mismos, en la creación, ampliación y reformas.
 - Aplicación efectiva de la Ley de Morosidad, en cuanto a los plazos de pago a proveedores, especialmente de las Administraciones Públicas, con plazo máximo de 30 días.
 - Creación de Líneas ICO ágiles y flexibles, para financiación de circulante e inversión en activos y creación de nuevas empresas.
-

- Fomento de la actividad emprendedora: se debe implantar en los colegios e institutos (tanto en primaria, secundaria y bachillerato) la cultura y el espíritu emprendedor y la alternativa del autoempleo como filosofía de vida, así como en las Universidades tanto públicas como privadas.
- Es imprescindible incentivar el acceso de los autónomos y microempresas a las nuevas tecnologías y redes sociales.
- La fiscalidad para autónomos y microempresas debe modificarse para que el IVA se abone por el cobro de facturas y no por el abono de las mismas, así mismo se debe crear un sistema de compensación de deudas con la Agencia Tributaria.
- Debe incentivarse el acceso al crédito a las familias para estimular el consumo, lo cual conlleva también generar un clima de confianza en los mercados y en la sociedad en general.

CAPÍTULO I

Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

Artículo 2. *Formación profesional*

Art.2 punto cuatro. La letra c) del apartado 1 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactada del siguiente modo.

“c) La participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y de los centros y entidades de formación debidamente acreditados en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo. **Las organizaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos de carácter intersectorial y estatal junto a los centros y entidades de formación debidamente acreditadas participarán en el diseño y planificación de los planes específicos de formación destinados a los trabajadores autónomos”.**

JUSTIFICACIÓN

La **Ley 56/2003 de Empleo** al referirse a la formación profesional para el empleo establece en su **artículo 26** el modo de regular el subsistema de Formación Profesional, estableciendo como principio general la participación de las organizaciones sindicales y patronales más representativas en el diseño y planificación del mismo.

La Reforma Laboral introduce, como novedad, la figura de los centros y entidades de formación debidamente acreditados, a los cuales (y en paridad con los agentes sociales y con las organizaciones más representativas de la economía social y del trabajo autónomo) se les reconoce capacidad para ejecutar y ser beneficiarios de planes de formación mediante convenios suscritos con el SEPE (Disposición final séptima) o con los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas (disposición final octava). Ambas disposiciones reconocen la legitimidad de las organizaciones de autónomos para firmar convenios y ejecutar planes formativos estatales y autonómicos para el desarrollo de acciones formativas destinadas a trabajadores por cuenta propia como se establece en el artículo 6 del RD 395/2007 y artículo 3.1 de la Orden TAS /718/2008.

Sin embargo esta situación de igualdad parece que no se ha tenido en cuenta en la redacción de la artículo 2.4 letra c del RDL 3/2012.

Es cierto que en la fecha de entrada en vigor de la Ley de Empleo, 2003 no existía aún el Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007 de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo) que en su art.4.3.d) otorga un reconocimiento del derecho a la formación como derecho fundamental y en los artículos 27 y 28 establece la obligación de las Administraciones públicas de fomentar y garantizar este derecho.

Además, el artículo 21.5 del LETA reconoce a las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos ostentando representación institucional ante las administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista, **debiendo ser consultadas cuando las Administraciones Públicas diseñen las políticas públicas que incidan sobre el trabajo autónomo** y con legitimidad para gestionar programas públicos dirigidos a los trabajadores autónomos en los términos previstos legalmente.

Por todo ello y en consonancia con los **artículos 25 y 26 de la propia Ley 56/2003 de Empleo**, donde se consagra, entre otros, como principio fundamental de las políticas activas de empleo, el fomento del autoempleo y de la iniciativa emprendedora mediante medidas destinadas a fomentar las iniciativas emprendedoras a través del trabajo autónomo, **consideramos que en la nueva redacción dada a la letra c) del apartado 1 del artículo 26 de la Ley 56/2003 de 16 de diciembre de Empleo llevada a cabo por el artículo 2.4 del Decreto-ley 3/2012 debería incluirse a las organizaciones profesionales de los trabajadores autónomos en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional.**

Artículo 3. *Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje y para emprendedores .*

Enmiendas de adición

- “Los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo o cese de actividad menores de 30 años, mujeres hasta treinta y cinco y mayores de 45 años inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012, que se constituyan como trabajadores autónomos, tendrán derecho durante los primeros 24 meses de actividad a una reducción de las cuotas a la seguridad Social del 100%”.
- “Se permitirá la cotización por tiempo real de actividad a aquellos trabajadores que ya coticen a jornada completa en el Régimen General y que viene obligados a cotizar en el RETA a tiempo completo cuando realizan una actividad económica alternativa. Asimismo se establecerá una reducción del

50% de las cotizaciones en el RETA a aquellos asalariados que trabajan a tiempo parcial y dedican el resto de su jornada a un trabajo por cuenta propia.”

- “Del mismo modo se establecerá una bonificación del 50% en las cuotas a la SS a aquellos jóvenes menores de 30 años y mujeres mayores de 45 años que se den de alta en el RETA como autónomos colaboradores durante tres años”

JUSTIFICACIÓN

En virtud a lo establecido en el propio Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA 20/2007) en su artículo 27. c) “Establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social” para el fomento del autoempleo, sería deseable que las bonificaciones contempladas en la reforma laboral no fomentasen como única alternativa el empleo asalariado sino que también pudiesen bonificarse aquellos desempleados que optasen por el empleo por cuenta propia y se les apoyase en el mantenimiento de sus iniciativas emprendedoras.

Además, de la misma forma que en contrato de apoyo a emprendedores se bonifica la contratación de mayores de 45 años, consideramos necesario que el concepto de emprendedor se extienda también al colectivo de personas de edad avanzada, pues corresponden a un perfil, que una vez expulsado del mercado laboral encuentra especiales dificultades para su inserción laboral por cuenta ajena en una edad próxima al final de su trayectoria laboral y encuentran en el emprendimiento una alternativa adecuada para mantenerse en activo y para la que además cuentan con la experiencia de una larga carrera profesional y mayores oportunidades de éxito.

Por otro lado y con el fin de combatir las actividades no declaradas, creemos que sería conveniente establecer bonificaciones Además y con el fin de combatir la economía deberían establecerse reducciones en las cotizaciones mínimas o fijar cotizaciones en los siguientes casos:

Pluriactividad: Permitir la cotización por el tiempo real de actividad profesional a aquellos trabajadores que ya coticen a jornada completa en el Régimen General y que viene obligados a cotizar en el RETA a tiempo completo cuando realizan una actividad económica alternativa. El sistema de cotización propuesto y que podría estudiarse sería progresivo por tramos de dos horas, tomando como referencia el SMI y una cotización del 26,5% (Esta cotización es el resultante de excluir la tasa por contingencias comunes y la de contingencias profesionales que ya se cotizan por el RG) se cotizarían 46€ por dos horas, 92€ por cuatro horas y así progresivamente).

Asimismo sería conveniente articular alguna medida en el mismo sentido para aquellos asalariados que trabajan a tiempo parcial y dedican el resto de su jornada a un trabajo por cuenta propia. En este caso proponemos una reducción del 50% en su cotización en el RETA.

Familiares colaboradores: También creemos que habría que establecer una bonificación del 50% en las cuotas a la SS a aquellos jóvenes menores de 30 años y mujeres mayores de 45 años que se den de alta en el RETA como autónomos colaboradores durante tres años.

CAPÍTULO II

Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo

Modificaciones

Artículo 4. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores y autónomos (a la vista de que se clarifique la definición de emprendedor (24 meses desde el inicio de la actividad) sería conveniente incluir la palabra autónomos)

1. Con objeto de facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, **los autónomos** y empresas que tengan menos de 50 trabajadores podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores que se regula en este artículo.
2. El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.
3. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del período de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que será de un año en todo caso. **La no superación a juicio de la empresa del periodo de prueba establecido, con la consiguiente rescisión del contrato, implicará el reintegro de los incentivos contemplados en el apartado 4 de este artículo, en la proporción en que se haya beneficiado la empresa hasta ese momento.**

4. La empresa tendrá derecho a aplicar los siguientes incentivos fiscales:

a) **En el supuesto de que la empresa o el autónomo, no habiendo tenido ningún trabajador con anterioridad, concierte el primer contrato de trabajo con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de tres mil euros.**

b) Adicionalmente, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo regulada en el Título III del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al 50 por ciento de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de doce mensualidades, y de acuerdo con las siguientes reglas:

1º) El trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante, al menos, tres meses en el momento de la contratación.

2º) El importe de la deducción a que tiene derecho la empresa quedará fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará por las circunstancias que se produzcan con posterioridad.

3º) La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

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

En todo caso, cuando el trabajador no compatibilice la prestación con el salario en los términos del párrafo anterior, se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación, siendo de aplicación lo establecido en los artículos 212 y 213 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

La aplicación efectiva de las deducciones fiscales previstas en el presente artículo se establecerán reglamentariamente teniendo en cuenta las

características de los diversos sistemas de declaración de los rendimientos económicos o beneficios, en IRPF por declaración objetiva por módulos, en IRPF por estimación directa o a través del Impuesto de Sociedades.

Propuesta: art.4.4.a) con el fin de evitar que el sistema de tributación impida por su configuración la posibilidad de beneficiarse de los incentivos fiscales, la expresión “deducción fiscal” podría remplazarse por la de “cuenta fiscal” para poder dar solución a los distintos sistemas de tributación de los autónomos. De esta manera se simplificaría la norma y se permitiría un mejor acceso a la ayuda fiscal ya que tanto un autónomo en módulos como en estimación directa podría deducirse directamente los incentivos de sus obligaciones fiscales o incluso de sus cuotas a la Seguridad Social.

Propuesta art.4.5 remplazar “Con independencia” por “Además” de los incentivos fiscales anteriormente citados, con el fin de aclarar que incentivos fiscales y bonificaciones puedan compatibilizarse.

JUSTIFICACIÓN DE LAS MODIFICACIONES PROPUESTAS:

En primer lugar, parece razonable que las bonificaciones de Seguridad Social y el gasto que conllevan para las arcas públicas se destinen únicamente a los autónomos y empresas de menos de 50 trabajadores y no a la generalidad de las empresas como venía ocurriendo hasta ahora.

No obstante, debe precisarse mejor la redacción de todo el artículo 4 del RDL 3/2012 relativo al Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

Es necesario introducir en el articulado la palabra autónomos, ya que sólo se habla de emprendedores y en el desarrollo del artículo de empresas de menos de 50 trabajadores. Y ello por varias razones:

- El concepto emprendedor se ha limitado tradicionalmente a aquellas nuevas iniciativas empresariales durante sus primeros 24 meses de actividad. Ésta definición excluiría a autónomos y empresas de menos de 50 de trabajadores ya consolidados después de dos años. Cuando es evidente que el espíritu del legislador es otro, pues el propio contrato asociado a la figura está bonificado durante tres años.

- El hecho de sólo citar a las empresas de menos de 50 trabajadores, sin especificar la inclusión de los trabajadores autónomos, como sucede más en la norma en lo relativo al contrato de formación, podría dar pie a una interpretación excluyente de éstos últimos, remitiéndose este contrato sólo a empresas societarias y no a personas físicas.
- Por último, al referirse a empresas de menos de 50 trabajadores en exclusiva podría interpretarse que el incentivo fiscal de 3.000 € por el primer trabajador no se destina específicamente a aquellos autónomos sin asalariados, pudiendo entender que el incentivo fiscal se destina a aquellas nuevas contrataciones que se realicen tras la entrada en vigor del RD, independientemente de si las empresas ya contaban con una plantilla inferior a 50 trabajadores anteriormente a la norma.

En segundo lugar, hay que evitar el abuso en el establecimiento de un periodo de prueba tan alargado como el de un año. Si la empresa ya se ha beneficiado de las deducciones fiscales o de las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social debería reintegrarlas en caso de no superación del periodo de prueba, de esta forma se refuerza lo establecido por el apartado 7 que exige el mantenimiento del contrato durante tres años y se evitan interpretaciones incorrectas.

En tercer lugar, sería conveniente revisar la redacción porque su lectura en algunos momentos puede llevar a la duda si las ayudas fiscales y las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social se pueden sumar o incluso pueden plantear errores de interpretación sobre los colectivos a las que están destinadas.

Por último, parece conveniente indicar que las deducciones fiscales lo serán con carácter efectivo en las diversas modalidades de pago de los impuestos por rendimientos o beneficios, ya que el tratamiento es muy diferente según cada caso.

CAPÍTULO III

Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativas a la destrucción de empleo.

Reflexiones generales sobre el procedimiento establecido en las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores (art.62.1 ET)

En lo referente a la regulación de los artículos 40.2, 41.4., 82.3 y 47 del Estatuto de los Trabajadores sobre traslados colectivos, modificación de condiciones de trabajo, descuelgue salarial y de otras condiciones de trabajo reguladas por el convenio colectivo, suspensión del contrato y reducción de jornada como alternativas a la adopción de medidas extintivas. Se establece el siguiente procedimiento:

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección:

COMISION AD-HOC:

- **Una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa** y elegida por éstos democráticamente.
- O a **una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa** y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo:

- Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de **la mayoría de sus miembros.**
 - En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, **el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera**
-

integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (canalizado a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos similares de las Comunidades Autónomas)

El empresario y la representación de los trabajadores **podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje** que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice **con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.**

Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo:

Si el trabajador resultase perjudicado tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Apreciaciones

Aun valorando positivamente las intenciones del RDL 3/2011, no obstante, hay una línea de continuidad con la reforma anterior en cuanto a la regulación de los arts.40.2, 41.4., 82.3 y 47 del Estatuto de los Trabajadores sobre traslados colectivos, modificación de condiciones de trabajo, descuelgue salarial y de otras condiciones de trabajo reguladas por el convenio colectivo, suspensión del contrato y reducción de jornada como alternativas a la adopción de medidas extintivas. La regulación de estas medidas sigue moviéndose en un modelo que no resulta adecuado para los autónomos y las microempresas, al no contemplar vías específicas y adecuadas para una realidad empresarial como ésta (empresas de hasta cinco trabajadores) en la que no existen representantes de los trabajadores, por imperativo legal (art.62.1 del ET).

En este ámbito cabría pensar en otras alternativas de control de las decisiones empresariales que no supongan, como las previstas en el marco legal vigente, una presión excesiva para los trabajadores o para la Comisión ad hoc constituida por los mismos y que, en el caso de los autónomos con pocos empleados, puede coincidir con la totalidad de los trabajadores.

Lo mismo cabe decir en relación a las modificaciones de condiciones de trabajo reguladas por convenio colectivo. El objetivo de la reforma actual es, como el de la reforma anterior, facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial. A tales efectos, el Real Decreto-Ley 3/2012 mantiene la misma regulación que en la reforma anterior en empresas sin representantes legales. Y además modifica el régimen del descuelgue para que, ante la falta de acuerdo y la no solución del conflicto por otras vías autónomas, las partes se sometan a un arbitraje canalizado a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos similares de las Comunidades Autónomas.

Se trata, en todo caso, de órganos tripartitos y, por tanto, con presencia de las organizaciones sindicales y empresariales, junto con la de la Administración, pero sin que en los mismos estén representados específicamente los autónomos y las microempresas.

No parece muy operativo ni realista para este ámbito empresarial de autónomos y microempresas que en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes vaya a someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio y que cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes puedan recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, Y lo mismo cabe decir del recurso a la Comisión Consultiva una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo.

Finalmente la preponderancia del convenio de empresa en una serie de materias (art.84.2 del ET) y su prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior se encuentra con la realidad de que en la microempresa no cabe negociación colectiva al no contemplarse legalmente, como se dijo más arriba, la existencia de representantes legales de los trabajadores. No se consigue así en este ámbito el objetivo que persigue la reforma de “garantizar dicha descentralización convencional en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores”.

Propuesta

Sería más lógico que en estos supuestos la fase de consultas se llevara a cabo con la asamblea de los trabajadores, que siempre tiene la posibilidad de adoptar decisiones y no por una Comisión ad hoc. En tal caso el acuerdo se debe aprobar por mayoría. **A falta de acuerdo o en caso de que algunos trabajadores discrepan del mismo el conflicto podría resolverse directamente en sede judicial como sistema más efectivo y rápido de solucionar dichos conflictos.**

CAPÍTULO IV

Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

NUEVA DISPOSICIÓN FINAL:

Modificación del artículo 5 de la ley 32/2010, de 5 de Agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

Apartado 1, párrafo a)1º

Añadir un segundo párrafo:

“Por la disminución persistente de su nivel de de ingresos o ventas. En todo caso se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos”

JUSTIFICACIÓN

Se trata de que la definición en la concurrencia de motivos económicos sea igual para el caso de despido objetivo del trabajador como en el caso de situación legal de cese de actividad en un trabajador autónomo.

Reflexiones generales

La reforma ciertamente introduce varias medidas en orden a dar seguridad jurídica y agilidad en las formas causales de extinción del contrato de trabajo:

- clarificando las causas del despido objetivo,
- suprimiendo la autorización administrativa en los ERES,
- haciendo desaparecer formalmente la figura del llamado “despido exprés” (art. 56 del ET) introducido por la reforma de 2002.

Pero también abaratando los despidos no causales, esto es, los despidos improcedentes, al reducir la indemnización de 45 días por año con el tope de 42 mensualidades a 33 días con el tope de 24 mensualidades.

El objetivo de ambas medidas es hacer frente a los hábitos de las empresas de recurrir al despido exprés para evitar los costes adicionales que acarrear los salarios de tramitación y ante la dificultad, que se ha venido denunciado, respecto a la posibilidad de acometer extinciones económicas con costes, en términos de tiempo y económicos, razonables, como reconoce la propia Exposición de motivos del RDL 3/2012.

El RDL 3/2012 viene por ello a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican estos despidos, suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre, al incorporar proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa. Ahora se trata de que el control judicial de estos despidos se ciña a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas.

No obstante, **cabría trasladar la nueva regulación de las causas económicas del despido objetivo del RDL 3/2012 a la configuración de los supuestos legales de la ley 32/2010 que regula la prestación por cese de actividad de los autónomos y su forma de acreditación. No parece coherente que las causas económicas se configuren de un modo a efectos de cese de actividad y de otro a efectos de extinción del contrato de sus trabajadores.**

Es decir, las causas económicas contempladas en RDL 3/2012 sobre el despido objetivo deberían ser consideradas como situaciones legales de cese de actividad de tal manera que la existencia de pérdidas actuales, o las previstas, o la disminución

del nivel de ingresos o ventas, entendiéndose la disminución por persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos, pudieran considerarse como causa que justifique la situación legal de cese de actividad. En nuestra opinión deberían sustituir a las contempladas por el art.5 de la ley 32/2010 y los arts. 3 y 4 del RD 1541/2011.

Modificación disposición

Disposición final decimotercera. *Modificación de las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único de la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.*

Se modifica la regla 3.^a del apartado 1 de la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que queda redactada de la siguiente forma:

«3.^a Lo previsto en las reglas 1.^a y 2.^a también será de aplicación a los beneficiarios de la prestación por desempleo **o cese de actividad** de nivel contributivo, que pretendan constituirse como trabajadores autónomos y no se trate de personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100.

En el caso de la regla 1.^a, el abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 60 por 100 del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir, siendo el límite máximo del 100 por cien cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años, ambos inclusive, **y mayores de 45 años** considerándose la edad en la fecha de la solicitud.»

JUSTIFICACIÓN:

Parece conveniente que todos los trabajadores que decidan comenzar una actividad económica por cuenta propia tengan el mismo tratamiento al menos que aquellas empresas que contratan un trabajador en régimen laboral por cuenta ajena. Es una propuesta equivalente a la establecida por el artículo 4 del Real Decreto Ley, apartado 5 b).