

Circular Nº 2 REAL DECRETO LEY 3/2012 DE 10 DE FEBRERO DE REFORMA  
DEL MERCADO LABORAL

## LA REFORMA LABORAL

### UNA REFORMA LABORAL NECESARIA

**Se generaliza la indemnización de 33 días, más facilidades para despedir con 20 días, se agiliza el ERE y pérdida de poder sindical.**

El Consejo de Ministros aprobó el pasado día 10 de febrero el Real Decreto-Ley 3/2012 que significa una revolución en nuestro ordenamiento laboral al actualizar una estructura anclada todavía en el viejo estado Franquista.

Un país con la mayor tasa de desempleo de la OCDE, con el despido más caro de Europa tras Suecia y con un poder sindical que tiene limitada la capacidad de ajuste de nuestras empresas, no podía seguir eludiendo, por miedo a las protestas de la calle, realizar una profunda adaptación de nuestra legislación laboral a la de nuestros socios comunitarios, olvidando las secuelas y la herencia de la dictadura.

Tras la publicación del Real Decreto-Ley en el BOE el 11/02/2012, será remitido al Congreso de los Diputados para su convalidación. Posteriormente se votará su tramitación como Proyecto de Ley, pues el Gobierno pretende un importante debate parlamentario sobre esta reforma y conseguir el máximo consenso posible, donde además se podrán introducir enmiendas al texto aprobado en el RDL.

Las claves de la reforma son las siguientes:

- Se generaliza el despido improcedente a 33 días y se facilita el procedente objetivo por causas económicas de 20 días.
- No es necesaria la autorización administrativa en los ERE.
- Prioridad de los convenios de empresa sobre los sectoriales y se facilita el descuelgue de los convenios colectivos.

- Pérdida del poder sindical (convenios, ERE y gestión de formación)

## **NOVEDADES EN LA CONTRATACION**

### **Se crea un nuevo contrato indefinido especial para empresas de menos de 50 trabajadores, y se modifica la regulación del Contrato a Tiempo Parcial, el trabajo a domicilio y los contratos temporales.**

1.- Se crea un nuevo contrato de trabajo de carácter indefinido y a jornada completa que podrán celebrar todas las empresas con una plantilla inferior a 50 trabajadores y con la característica especial que el periodo de prueba será de 1 año sin diferenciar la categoría del empleado. Este tipo de contrato dará una serie de beneficios fiscales y bonificaciones en las cuotas de seguridad social:

- Incentivos fiscales:

o Importe de 3.000 euros de deducción fiscal por el primer contrato que realice la empresa a un menor de 30 años.

o Si el contratado es beneficiario de una prestación por desempleo, deducción fiscal por el 50% de la prestación de desempleo que el trabajador tuviera pendiente de recibir en el momento de la contratación con el límite de 12 mensualidades (siempre que el trabajador hubiera percibido prestación contributiva por desempleo durante un periodo de tres meses y previa certificación por el SEPE)(Servicio Público de Empleo)

- Bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social:

o Jóvenes entre 16 y 30 años: Bonificación de 1.000, 1.100 y 1.200 Euros anuales para el 1er, 2º y 3er año desde la contratación, incrementándose en 100 euros anuales en caso de ser mujeres

o Mayores de 45 años con al menos 12 meses inscritos como demandantes de empleo en los 18 meses anteriores a la contratación: Bonificación de 1.300 Euros anuales durante un periodo de tres años.

o Si estos contratos se realizan con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, la bonificación será de 1.500 euros anuales.

Estos beneficios conllevan la obligación de mantener el puesto de trabajo durante al menos 3 años desde la fecha inicio de la relación laboral. Además el uso de este tipo de contrato no podrá formalizarse por las empresas que en los seis meses anteriores hubieran realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo.

2.- Se permite que los trabajadores contratados a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias, que tendrán efecto para todo tipo de prestaciones, con el límite de 80 horas anuales en proporción a la jornada contratada. La suma de horas extraordinarias y horas complementarias no podrá superar la jornada oficialmente contratada.

3.- En el contrato de Trabajo a distancia se elimina la obligación de prestar el servicio en el domicilio del trabajador y se permite que se realice en otros lugares e incluso compatibilizándolo con el centro de trabajo de la empresa. Se formalizará por escrito de

forma obligatoria y el trabajador tendrá los mismos derechos que cualquiera de sus compañeros que prestan sus servicios en el centro de trabajo.

4.- Desde enero del 2013, los contratos temporales no podrán encadenarse más de 24 meses en un periodo de 30.

## **INCLUSION DE LA CUANTIA SALARIAL COMO ELEMENTO MODIFICABLE A TRAVES DEL SISTEMA DE MODIFICACION SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

**Se amplían las materias susceptibles de modificación unilateral por parte del empresario, incluyéndose la posibilidad de reducciones salariales siempre que existan causas económicas, técnicas organizativas o de producción que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa.**

La redacción definitiva de las condiciones de trabajo que la empresa puede modificar serán:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y **cuantía salarial**
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Los cambios podrán afectar tanto a condiciones establecidas en contrato de trabajo como en acuerdos colectivos, aplicándose las normas de descuelgue salarial para la modificación de condiciones que provengan de convenios. De esta forma se permite al empresario la adaptación de su estructura productiva a las necesidades reales de la empresa dejando como última opción la extinción de contratos de trabajo.

Ante una modificación de este tipo, el trabajador, o el colectivo, podrán impugnar la decisión ante la jurisdicción social para que se pronuncie sobre la justificación o no de la decisión adoptada, y en cualquier caso podrá solicitar la rescisión del contrato de trabajo con el cobro de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un límite de 9 mensualidades.

## **LA NUEVA REGULACION DEL DESPIDO**

**Nuevos parámetros para extinguir el contrato por causas objetivas, y reducción de la indemnización máxima por despido improcedente de 45 días (límite 42 mensualidades) a 33 días**

## **(límite 24 mensualidades), desapareciendo el llamado despido exprés.**

### A/DESPIDO OBJETIVO

La nueva normativa allana el camino para la realización de despidos por causas objetivas, estableciendo como criterio económico suficiente para su realización la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas durante tres trimestres. La ambigüedad de las reformas anteriores dejaban a la subjetividad del juez la valoración de las causas alegadas por la empresa. Establecer un criterio objetivo legal deja menos libertad interpretativa judicial e incrementa la seguridad jurídica de la empresa cara a este tipo de extinción.

Asimismo, si el trabajador recurre judicialmente esta extinción y el juzgado no declarara la procedencia del mismo, la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio con un límite de 24 mensualidades en caso de declaración de improcedencia, y sin que exista la obligación de pago de salarios de tramitación salvo que la empresa decida reincorporar al trabajador en plantilla o el despido sea declarado nulo.

### B) DESPIDO DISCIPLINARIO

Por otro lado, desaparece el "despido exprés" que permitía al empresario reconocer la improcedencia del despido y consignar las cuantías correspondientes a la indemnización en los casos de despido disciplinario. Realizado el despido por parte de la empresa, sólo la calificación judicial de improcedencia obligará al abono de la indemnización, que queda establecida en 33 días de salario por año de servicio con un límite de 24 mensualidades (en lugar de los 45 días con un límite de 42 mensualidades que se regulaban con anterioridad), y desapareciendo salvo en los casos de nulidad o readmisión, la obligación de pago de salarios de tramitación.

El cálculo de la indemnización por despido improcedente para los contratos suscritos antes del 12 de febrero de 2.012, se realizará en dos tramos:

- (1) 45 días para el periodo de vigencia anterior a la entrada en vigor de la reforma
- (2) 33 días para los periodos posteriores.

Se establece como límite máximo en su cálculo conjunto 720 días de indemnización, salvo que en el primer tramo se superase este límite en cuyo caso se establecerá como límite esta cantidad.

## **PRIORIDAD DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA SOBRE LOS SECTORIALES Y TERRITORIALES**

### **Reforma del sistema de la negociación colectiva y mayor flexibilidad interna para poder modificar horarios, salarios y funciones**

Se produce una reordenación de estructura de la negociación colectiva, dando prioridad a los convenios de empresa sobre los sectoriales, prevaleciendo los acuerdos alcanzados en el ámbito empresarial sobre cualquier regulación sectorial alcanzada por sindicatos y organizaciones empresariales salvo pacto en contrario.

La prórroga máxima de los convenios colectivos vencidos será de dos años y se elimina la ultra actividad por la cual un convenio no renovado seguía vigente permanentemente, pasando a aplicar el convenio de ámbito superior o el Estatuto de los Trabajadores si éste no existiera.

Se elimina el sistema de clasificación de los empleados en categorías profesionales, y se genera el sistema de grupos profesionales para facilitar la adaptación de los trabajadores a nuevas funciones y favoreciendo la movilidad interna del empleado, concediéndose el plazo de 1 año para la adaptación convencional actual o acuerdo de empresa.

## **AGILIZACION DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO (ERE)**

### **Ya no será necesario la autorización administrativa previa en los ERE de extinción, suspensión o de reducción de jornada.**

El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (20 días de indemnización), requiere presentar un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) que, antes de esta reforma necesitaba una preceptiva autorización administrativa que en caso de no estar de acuerdo las partes, suponía en el 95% de los casos la desestimación del expediente. Ello, en la práctica, obligaba al empresario a negociar previamente con los representantes de los trabajadores y, por lo tanto, a una subida importante de las indemnizaciones ofrecidas. De igual forma, en el ERE de suspensión temporal de contratos de trabajo o reducción de jornada laboral la empresa se obligaba a negociar sobre el pago de complementos a la prestación de desempleo.

Después de esta reforma ya no será necesaria dicha autorización administrativa, si bien se sustituye por un procedimiento judicial de control del ERE, si se insta por los trabajadores o por la autoridad laboral. En la práctica se reduce el poder de negociación del trabajador ya que al no existir autorización administrativa el planteamiento de la empresa será ejecutivo en caso que las partes no lleguen a un acuerdo.

Las empresas que despidan a más de 50 trabajadores tendrán que diseñar un plan de recolocación externa con una duración mínima de 6 meses, con la obligación de realizar una aportación económica al Tesoro Público (pendiente de determinar) si hay extinciones de trabajadores con edad superior a 50 años.

## **AYUDAS A LAS PYMES PARA LA CONTRATACION.**

### **Se establecen nuevas ayudas tanto a nivel Fiscal como a nivel Seguridad Social**

#### **A. Bonificación en contratos formativos**

1. Se establece una reducción del 100% de las cuotas de seguridad social de empresa y trabajador, para los contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012. Esta bonificación estará vigente durante toda la duración del contrato y sus prórrogas.

Esta bonificación se reducirá al 75% de las cuotas de seguridad social en empresas de más de 250 trabajadores.

2. 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 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

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

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 500 euros/año durante tres años. En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 700 euros/año durante tres años.

#### **C. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. (Exclusivo empresas de menos de 50 trabajadores).**

1. Incentivos fiscales para la contratación:

a. En el supuesto de que el primer contrato de trabajo concertado por la empresa se realice con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros.

b. Adicionalmente, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación por desempleo, 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.

2. Bonificaciones en Seguridad Social:

Las contrataciones mediante esta modalidad, de desempleados inscritos en la Oficina de empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

a. Para jóvenes entre 16 y 30 años se establece una bonificación de 1.000 euros/año en el primer año 1.100 euros/año en el segundo año, y 1.200 euros/año en el tercer año, incrementándose en 100 Euros anuales en caso de ser mujeres.

b. Para mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación. Se establece una bonificación de 1.300 euros/año durante tres años

c. Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 1.500 euros/año

Estas bonificaciones conllevan una obligación de mantenimiento del trabajador en el empleo durante al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Además estará limitado su uso a empresas que en los seis 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.

#### **D. Capitalización de la prestación por desempleo.**

Los hombres menores de 30 años, (35 para las mujeres) podrán capitalizar el 100 % del paro para emprender un negocio (el 80% hasta la reforma)

## **OTRAS MEDIDAS ADICIONALES**

### **Resumen de otras medidas incluidas en el RDL 3/2012.**

- En el nuevo contrato indefinido para Pymes, el trabajador podrá optar, voluntariamente, por compatibilizar su salario con el cobro del 25% de la cuantía de la prestación de desempleo que tuviera reconocida y pendiente de percibir, si bien ello significará, que se irá produciendo el agotamiento paulatino de la misma.
- Los trabajadores con más de un año de antigüedad tendrán el derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales para actividades formativas relacionadas con su puesto de trabajo con posibilidad de acumulación en un periodo de tres años.
- Las ETT podrán actuar como agencias de colocación
- Mayor control del absentismo por las Mutuas. Habrá una nueva ley para ellas para aumentar su capacidad de valorar las incapacidades laborales.
- Los desempleados que cobren prestación realizarán servicios de interés general en beneficio de la comunidad, tratando de evitar el fraude de que trabajen sin contratos.
- Posibilidad que los organismos y entidades públicas realicen despidos procedentes objetivos (indemnización de 20 días) por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción.
- El FOGASA solo podrá indemnizar 8 días de los despidos objetivos de las PYMES, excluyendo a las empresas más grandes que hasta ahora si se beneficiaban de ello en la modalidad del contrato de fomento de la reforma del 2.010.
- Se limitan las indemnizaciones de los directivos de las entidades crediticias, con un tope de dos años de indemnización, y se establece que cuando se haya tenido un expediente sancionador no se tendrá derecho a ninguna indemnización.
- Se limitan las cláusulas contractuales con los directivos de las empresas públicas, limitando la indemnización a 7 días de salario por año de servicio con un máximo de 6 meses, pero incluso se prohíbe compensación alguna en el caso que tenga posibilidad de reincorporarse en la administración.