



Col·legi Oficial d'Enginyers Tècnics  
Agrícoles i Perits Agrícoles de Catalunya

# Real Decreto 3/2012 de medidas urgentes para la REFORMA LABORAL. Exposición práctica

# BUFETE ESCURA

## Reforma Laboral



Despido  
improcedente

Despido  
objetivo 20 días

ERE y despido  
por absentismo

Contrato  
indefinido apoyo  
emprendedores  
PYMES

Bonificaciones  
Seguridad  
Social

Contrato para  
la formación y  
formación del  
trabajador

Encadenamiento  
contratos  
temporales.  
Tiempo parcial.  
Teletrabajo

Convenios de  
empresa.  
Ultraactividad

Flexibilidad  
interna

## Despido improcedente



La indemnización por despido improcedente se reduce para los contratos indefinidos de 45 días de salario a 33, con un máximo de 24 mensualidades

- La nueva indemnización no tendrá carácter retroactivo. Se aplica solo a los nuevos contratos.
- Los trabajadores con contratos de 45 días por año mantienen esta indemnización hasta el 11 de febrero de 2012 y, a partir de esta fecha, la indemnización que empiecen a acumular será de 33 días por año. En la parte de indemnización calculada sobre 45 días por año conservará el tope máximo de 42 mensualidades.
- Se suprimen los salarios de tramitación, excepto cuando el empresario opte por la readmisión y salvo en el caso de representantes de los trabajadores.

# Ejemplo: CÁLCULO INDEMNIZACIÓN



Un trabajador lleva, el 11 de febrero de 2012, 3 años en la empresa y será despedido el 11 de febrero de 2016. Su salario es de 1.000 € ¿Qué indemnización le corresponderá?

## INDEMNIZACIÓN EN DOS TRAMOS

**Inicio**

**contrato**----- **11/02/2012** ----- **Despido**

**45 días/año – 42 mensualidades**

**33 días/año – 24 mensualidades**

$$33,33€ \times 45 \times 3 = 4.500.-€$$

(Salario día)

**+**

$$33,33€ \times 33 \times 4 = 4.400.-€$$

(Salario día)

**TOTAL INDEMNIZACIÓN: 8.900 €**

## Despido objetivo 20 días



- El despido objetivo, fundamentado en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción lleva asociada una indemnización de 20 días de salario por año trabajado.
- A partir de ahora se entenderá que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, como la existencia de pérdidas actuales o previstas **o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas.**
- Se entenderá por “persistente” si se produce durante **tres trimestres consecutivos de disminución de ingresos y ventas.**
- Se suprime la referencia a que el empresario deba acreditar la existencia de las causas y la razonabilidad de la medida. Se produce en consecuencia una inversión de la carga de la prueba.

## Despido objetivo 20 días



La empresa experimenta dificultades económicas, bien por disminución de pedidos, por bajada de facturación, impagados y arrastra en definitiva una situación económica negativa. ¿Qué nos “facilita” la reforma para despedir objetivamente a uno o varios trabajadores?

- Si la empresa encadena 3 trimestres consecutivos de disminución de ingresos, la ley permite justificar, de inicio, que se proceda a un despido objetivo, abonando una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. También habría que preavisar con 15 días de antelación a la trabajadora o bien pagárselos en salario.
- Si el trabajador nos impugna el despido, al entender que no están justificadas las causas, tendremos el dato objetivo de la disminución de ingresos en los 3 trimestres y el resto de causas que concurran en la empresa.
- De cara a la negociación de una indemnización intermedia entre 20 y 45 días se ha “mejorado” la posición de la empresa, pues ya no “corren” salarios de tramitación.
- En caso de declaración de improcedencia del despido finalmente por sentencia judicial, el empresario deberá sólo abonar la diferencia de indemnización entre 20 y 45 días de salario por año trabajado.

## Despido objetivo 20 días



¿En empresas de menos de 25 trabajadores el FOGASA se hará cargo de un parte de la indemnización que corresponde al trabajador?

- **Sí.**
- El contrato debía tener carácter indefinido.
- El FOGASA se hará cargo de una cantidad equivalente a **8 días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año.
- NO será de aplicación a las extinciones declaradas improcedentes.
- La empresa debe abonar el 100% y resarcirse posteriormente del FOGASA.

## ERE y despido por absentismo



- Se ELIMINA la AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA para los Expedientes de Regulación de Empleo, en línea con la práctica de los países europeos pero se mantiene la obligación de comunicarle a la Autoridad Laboral el inicio del Expediente para que se recabe un informe a la Inspección de Trabajo y se ponga en conocimiento de los servicios públicos de empleo.
- Se podrá recurrir al despido objetivo por **faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes**, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en un período de 2 meses, salvo que se trate de huelga legal, actividades de representación legal, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, parto, licencia y vacaciones y bajas médicas por enfermedad o accidente común acordada por servicios oficiales que dure más de 20 días.



## Ejemplo para un ERE de extinción de contratos



Una empresa tiene 30 trabajadores y decide extinguir 11 contratos de trabajo mediante un ERE. ¿Qué pasos debe seguir?

- **Causas:** económicas/técnicas/producción + **3 trimestres** reducción ingresos.
- Comunicación apertura **período de consultas** (a los representantes y a la Autoridad Laboral). Misma documentación que en regulación anterior.
- 30 días naturales de período de consultas.
- Tras periodo consultas, adopción de la **decisión final por la empresa.** Aunque no tenga acuerdo con los trabajadores, puede proceder a extinguir los 11 contratos de trabajo, notificando individualmente a los afectados y a la Autoridad Laboral.
- Se pueden impugnar los despidos judicialmente. No hay salarios tramitación.

## Ejemplo para un ERE de extinción de contratos



Un trabajador encadena, en un período de 2 meses, 10 días de baja médica en un período de 4 días y otros 6 en un momento posterior. ¿Se le puede despedir con una indemnización de 20 días de salario por año?

- **Sí.** Dos meses de trabajo son 44 jornadas hábiles y el 20% son 8,8 jornadas, es decir, 9 días laborables. Al haber superado estos 9 días, se puede proceder al despido

# Contrato indefinido apoyo emprendedores PYMES



- Se crea un nuevo contrato indefinido con 1 año de período de prueba, que podrán utilizar empresas con menos de 50 trabajadores.
- El contrato deberá ser a jornada completa y por tiempo indefinido.

## Incentivos fiscales

- Si se formaliza el primer contrato a un menor de 30 años se tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 € y con un desempleo de larga duración, de 4.500 € (manteniendo el empleo al trabajador durante al menos 3 años).
- Si se contrata un desempleado que lleve al menos 3 meses cobrando la prestación, la empresa puede deducirse fiscalmente el 50% de la prestación que el trabajador tuviese pendiente en el momento de la contratación con un límite de 12 mensualidades.
- El trabajador podrá compatibilizar su salario con el 25% de la prestación pendiente de recibir.
- No se pueden haber extinguido contratos en los 6 meses anteriores ni por causas objetivas declarados improcedentes ni por despido colectivo.

# Bonificaciones Seguridad Social



- Cuando la contratación se realice con desempleados inscritos en la Oficina de Empleo:
  - Para jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación de la cuota empresarial durante 3 años, por importe de 83,33€/mes el primer año; 91,67€/mes el segundo y 1.200€/año el tercero.
    - En caso de contratación de mujeres en sectores en los que el colectivo de edad esté poco representado las bonificaciones se incrementarán en 8,33€/mes.
  - Mayores de 45 años, inscritos en la oficina de Empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación: 108,33€/mes durante 3 años.
    - En caso de contratación de mujeres en sectores en los que el colectivo de edad esté poco representado las bonificaciones se incrementarán en 125€/mes.

# Contrato indefinido apoyo emprendedores Ejemplos



Una empresa quiere contratar a un trabajador de 33 años. ¿Tiene período de prueba de 1 año?

- **SÍ.** Si lo contrata a jornada completa y por tiempo indefinido el periodo de prueba es, **en todo caso**, de 1 año. Durante el año puede extinguir el contrato sin necesidad de justificación ni indemnización alguna.

¿Hay alguna empresa “excluida” del derecho a usar este contrato?

- **SÍ.** Las empresas que, en los 6 meses anteriores, hayan tenido despidos objetivos declarados improcedentes por sentencia judicial o despidos colectivos.

¿Podrá acogerse a bonificaciones en Seguridad Social?

- **NO.** Pues no se encuentra en ninguno de los colectivos. Ni entre los 16-30 años ni es mayor de 45 años.



# Contrato indefinido apoyo emprendedores PYMES



## ¿Podrá beneficiarse de los incentivos fiscales?

- **NO.** Porque, aunque fuese el primer contrato concertado por la empresa, no es menor de 30 años y los incentivos son para menores de 30 años (3.000€). Si además son desempleados (+ de 3 meses) la deducción fiscal es la del 50% de la prestación que le quede por cobrar (máx. 12 meses).

## ¿Hay algún requisito adicional para obtener la bonificación fiscal del 50% de la prestación por desempleo?

- **SÍ.** El trabajador debe haber percibido el desempleo 3 meses.

Si la empresa despide al trabajador (extingue el contrato) antes del año, en período de prueba, ¿se verían afectadas las bonificaciones e incentivos que se aplicaron?

- **SÍ.** Para su aplicación es obligatorio mantener al trabajador contratado durante al menos 3 años. Salvo caso de despido disciplinario, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente.

Encadenamiento  
contratos  
temporales.  
Tiempo parcial.  
Teletrabajo



- Se ha restablecido la prohibición de encadenar contratos temporales a partir del 31 de diciembre de 2012. De esta forma los citados encadenamientos no podrán superar los 24 meses a partir del 31 de diciembre 2012.
- Se establece la posibilidad de que los trabajadores a tiempo parcial realicen horas extraordinarias dentro de las legalmente previstas (art. 35 E.T.), en proporción a su jornada pactada y computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social.
- Las horas complementarias siguen siendo únicamente posibles en contratos indefinidos. La suma con las extraordinarias no puede superar el límite legal del trabajo a tiempo parcial.
- Se regula por primera vez el trabajo a distancia, que se detallará reglamentariamente (artículo 13 E.T.)

## Contrato para la formación y formación del trabajador



- La edad máxima para formalizar este contrato será de 30 años, hasta que la tasa de paro baje del 15%, momento en que se situará en 25 años. La duración será de entre 1 y 3 años. Con desempleados son aplicables bonificaciones en Seguridad Social. El tiempo de trabajo efectivo máximo será del 75% el primer año y el 85% el segundo y terceros años.
- Se podrá recibir la formación en la propia empresa si dispone de instalaciones y personal adecuados para acreditar la cualificación.
- Las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente a estos contratos mediante bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.
- Si se transforman a indefinidos también gozan de una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad social de 1.500€/año durante tres años y si son mujeres de 1.800€/año.



## Contrato para la formación y formación del trabajador



- . Los trabajadores de más de un año de antigüedad tendrán derecho a 20 horas anuales de formación retribuidas de cursos vinculados a su puesto de trabajo.
- . Se creará un registro donde se recogerá la formación que ha recibido el trabajador a lo largo de su vida. El Gobierno desarrollará reglamentariamente la “cuenta de formación”.
- . Se exige que el empresario, cuando lleve a cabo una modificación técnica a la que se deba adaptar el trabajador, le ofrezca un curso de formación.

## Contrato para la formación y formación del trabajador



Las 20 horas de formación anual retribuida, ¿puede el trabajador “imponer” cuando las va a llevar a cabo?

**NO.** La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

¿Son acumulables de un año a otro?

**SÍ.** Hasta 3 años.

## Convenios de empresa. Ultraactividad



- Los empresarios que atraviesen dificultades económicas (aquí se menciona el dato concreto de **dos trimestres consecutivos de disminución de ingresos**), y las justifiquen, podrán **desvincularse del Convenio Colectivo** y decidir con los representantes de los trabajadores nuevas condiciones de trabajo.
- De no alcanzarse acuerdo con los representantes, cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos o su equivalente autonómico, que nombrará un árbitro y decidirá en un máximo de 25 días.
- La prórroga máxima de los Convenios Colectivos vencidos será de dos años, con lo que se pone límite a la 'ultraactividad' que permitía el alargamiento casi indefinido de los convenios.

## Convenios de empresa. Ultraactividad



Una empresa quiere reducir la cuantía salarial desvinculándose del Convenio Colectivo, es decir, por debajo de las tablas de éste, ¿Qué pasos debe seguir?

### (“Descuelgue”)

- Causas. Deben concurrir causas económicas (**2 trimestres consecutivos de disminución de ingresos**).
- Comunica a los representantes trabajadores inicio periodo consultas destinado a “inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo del convenio colectivo en materia de cuantía salarial”.
- Periodo consultas **15 días**.
- Si se logra acuerdo = Se presume que se dan las causas y se comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral.
- Si no se logra acuerdo = Cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que se pronunciará en 7 días. Si aquí tampoco se logra acuerdo y no se someten las partes a arbitraje el conflicto se planteará a la Comisión Nacional de Convenios Colectivos.

# Flexibilidad interna



- Las empresas podrán modificar:
  - Jornada de trabajo.
  - Horario y distribución del tiempo de trabajo.
  - Régimen de trabajo a turnos.
  - Sistema de remuneración y **cuantía salarial.**
  - Sistema de trabajo y rendimiento.
  - Funciones.

Si existen probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- Plazo de preaviso al afectado : 15 días (antes eran 30 días).
- Si el trabajador no está conforme con la medida tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio.

# Flexibilidad interna



- Modificaciones contrato individuales:
  - 15 días de preaviso.
  - Razones **relacionadas** con la competitividad, productividad u organización técnico o del trabajo en la empresa.
  - El trabajador puede solicitar la extinción de su contrato con 20 días de indemnización o impugnar judicialmente la modificación.
- Modificaciones contrato colectivas:
  - Período de consultas no superior a 15 días.
  - Tras los 15 días, decisión empresarial.
  - Se ejecutará la modificación en los 7 días siguientes a la finalización del periodo de consultas.



## Flexibilidad interna



Una empresa quiere reducir la cuantía salarial de todos sus trabajadores un 5%. ¿Qué pasos debe seguir?

- Comunica a los representantes trabajadores inicio periodo consultas.
- Periodo consultas 15 días.
- Si se logra acuerdo = Se presume que se dan las causas y solo se puede impugnar por fraude, dolo o abuso de derecho.
- Si no se logra acuerdo = La empresa, finalizado el periodo de consultas, en los 7 días siguientes puede aplicar la reducción del 5% generalizada en las nóminas.
- Los trabajadores que no estén de acuerdo pueden optar por pedir el despido por 20 días o impugnar judicialmente la modificación. Ahora tenemos “más razones de ley” para justificar la medida.

## Flexibilidad interna



Suspensión de contratos o reducción de jornada. Una empresa desea suspender los contratos de toda o parte de la plantilla o reducir la jornada de trabajo.

- Sería el “antiguo” ERE de suspensión de contratos o de reducción de jornada.
- Ahora NO es necesaria AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA.
- Comunicación apertura período de consultas (a los representantes y a la Autoridad Laboral).
- 15 días período de consultas, adopción de la decisión final **por la empresa**. Aunque no tenga acuerdo con los trabajadores, puede proceder a suspender los contratos de trabajo o reducir la jornada (entre un 10 y un 70%).
- La reclamación del trabajador está exenta de conciliación administrativa.
- Los representantes legales pueden reclamar por conflicto colectivo si se superan los umbrales del despido colectivo (art. 51.1 E.T.)



## Flexibilidad interna



¿Si se reduce la jornada de los trabajadores cabe la realización de horas extraordinarias?

**NO.** Salvo en casos de fuerza mayor.

¿Siguen existiendo bonificaciones de cuotas en Seguridad Social cuando se suspendan o reduzcan los contratos de trabajo, como ocurría con los ERES de suspensión o reducción de jornada?

**Sí.** Las mismas. La empresa tiene derecho a reducir un 50% las cuotas empresariales de Seguridad Social si se compromete a mantener vigente el contrato durante al menos 1 año.

¿Los trabajadores siguen teniendo derecho a la “devolución” de la prestación por desempleo consumida?

**Sí.** Se les repone en caso de despido objetivo y con un límite de 180 días.

## Movilidad funcional y movilidad geográfica



- . La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. Se elimina la referencia al grupo profesional o categorías equivalentes.
- . La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.
- . Se elimina la paralización de hasta 6 meses que podía realizar la autoridad laboral en los traslados colectivos.



**El presente documento ha sido confeccionado por el Departamento de RRHH de BUFETE ESCURA.**

*“Le recordamos que las jornadas de Bufete Escura tienen carácter meramente informativo. Son resúmenes de disposiciones que por carácter limitativo propio de todo extracto pueden requerir de mayor información.”*

**DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE BUFETE ESCURA**

El Departamento Jurídico Laboral de **BUFETE ESCURA** ofrece un servicio especializado con profesionales de reconocida experiencia cuyo principal objetivo está en ayudar al empresario a establecer **una alianza productiva y de mejora continua de las relaciones laborales en el interior de su empresa**, tanto a nivel individual como colectivo.

Nuestros servicios se enmarcan en dos áreas:

- RRHH: Externalización de los servicios propios del Departamento de Recursos Humanos.
- Asesoramiento y Gestión Jurídica: A través de una iguala mensual y por las horas que su empresa precise, nuestra estructura de profesionales especializados en Derecho Laboral y asesoría jurídica.

## SERVICIOS DE BUFETE ESCURA:



### COMERCIAL – SOCIETARIO

- Contratos
- Estructura Societaria
- Empresa Familiar
- Asistencia Legal
- Redacción de escrituras
- Propiedad industrial e intelectual

### NUEVAS TECNOLOGÍAS

#### Protección de Datos

- Inscripción de Archivos
- Documentos de Seguridad
- Protocolos de actuación
- Contratos de responsables y encargados

#### LSSI (\*)

- Consultoría
- Análisis y adaptación Páginas Web
- Condiciones de uso de páginas Web
- Contratación Electrónica

(\*) Aplicación de la Ley de Servicios de la Sociedad de la Información y del Comercio Electrónico

### ECONÓMICO - FISCAL

- Asesoría Contable
- Asesoría Fiscal
- Llevanza de contabilidades
- Confeccion de documentos Tributarios
- Inspecciones Fiscales

### CONSULTORIA

- Planes de viabilidad y planes sociales.
- Reestructuración de compañías
- Análisis de rentabilidad
- Situaciones pre-concursales
- Reestructuración de deudas
- Estudio de costes
- Reducción de costes
- Búsqueda de financiación
- Análisis comparativo del sector y valoración de la sociedad

## SERVICIOS DE BUFETE ESCURA:



### INMOBILIARIO

Arrendamientos.  
Proyectos urbanísticos.  
Conflictos entre propietarios.  
Documentos relacionados con la propiedad.  
Documentos relacionados con divisiones horizontales.  
Gestión, tramitación e información del registro de la propiedad

### RECURSOS HUMANOS

Asesoría laboral  
Gestión salarios  
Gestión seguros sociales  
Contratación laboral  
Inspecciones laborales  
Expedientes laborales  
Cálculo y tramitación pensiones, invalidez Extranjería

### CONTENCIOSO

Civil  
Penal  
Contencioso Administrativo  
Litigios mercantiles  
Servicio de prevención de la morosidad  
Recobro de créditos



[www.escura.com](http://www.escura.com)



Col·legi Oficial d'Enginyers Tècnics  
Agrícoles i Perits Agrícoles de Catalunya

Muchas gracias por su atención