

# Aspectos básicos de la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del Mercado Laboral

## 1. Nuevo contrato indefinido para PYMES

- Se crea un nuevo contrato indefinido y a jornada completa para el apoyo a los emprendedores que podrán suscribir las empresas de menos de 50 trabajadores con los siguientes incentivos fiscales y de Seguridad Social.

### INCENTIVOS FISCALES PARA LA EMPRESA

Si el primer trabajador contratado es menor de 30 años.	Deducción fiscal del 3.000 euros
Adicionalmente, si se contrata a desempleados que hayan estado percibiendo prestaciones contributivas por desempleo durante al menos los 3 meses anteriores a la contratación y siempre que la empresa no se supere el número de 50 trabajadores.	Deducción fiscal equivalente al 50% del menor de los siguientes importes: <ol style="list-style-type: none"><li>1. El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir.</li><li>2. El importe correspondiente a 12 mensualidades de la prestación reconocida.</li></ol>

### BONIFICACIONES DE LAS CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Compatibles con otras ayudas públicas con el límite del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social

		1er AÑO	2º AÑO	3er AÑO
Contratación de jóvenes entre 16 y 30 años.	HOMBRES	1000€	1100€	1200€
	MUJERES (subrepresentación)	1100€	1200€	1300€
Contratación de mayores de 45 años inscritos en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación.	HOMBRES	1300€/año durante 3 años		
	MUJERES (subrepresentación)	1500€/año durante 3 años		

- Para la percepción de estos incentivos el empresario deberá mantener al trabajador contratado al menos durante tres años y el nivel de empleo alcanzado con la contratación al menos durante los 12 meses siguientes.
- El trabajador podrá compatibilizar el salario mensual con la percepción del 25% de la prestación por desempleo que tuviera reconocida y pendiente de percibir.
- El periodo de prueba será de un año. Durante éste, empresario y trabajador podrán desistir del contrato sin necesidad de alegar causa alguna y sin derecho a indemnización de ningún tipo.

**No podrá establecerse periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.**

- No podrán concertar este contrato las empresas que en los seis meses anteriores a la contratación hubieran realizado despidos improcedentes, siempre que se trate de extinciones posteriores al 8 de junio de 2012 y que la contratación se realice en los mismos grupos profesionales y centros de trabajo afectados por aquellas.
- Este contrato sólo podrá celebrarse hasta el momento en el que la tasa de desempleo del país se sitúe por debajo del 15 por ciento.

## 2. Nueva indemnización por DESPIDO

- Se elimina el contrato ordinario indefinido con indemnización de 45 días por año con un tope de 42 mensualidades y se generaliza el actual contrato de fomento para la contratación indefinida con indemnización por despido de 33 días por año con un tope de 24 mensualidades.
- A los trabajadores contratados con anterioridad al 12 de febrero de 2012, mediante el antiguo contrato indefinido ordinario, se le respetarán los derechos adquiridos desde la contratación hasta esa fecha
  - El importe de la indemnización no podrá ser superior a dos anualidades, salvo que a 12 de febrero de 2012, ya se hubiera generado una indemnización superior.
  - Si a 12 de febrero de 2012, no se hubiera alcanzado un derecho de indemnización superior a dos anualidades se seguirá generando

derecho a indemnización, aplicando las nuevas reglas hasta alcanzar las dos anualidades máximas.

- La indemnización por despido objetivo declarado procedente o por despido colectivo se mantiene en los 20 días por año de servicio con un tope de 12 mensualidades.
- Sólo están exentas del IRPF las indemnizaciones por despido legalmente previstas cuando se haya reconocido el mismo como improcedente en la conciliación administrativa o judicial o por sentencia firme. El reconocimiento de la improcedencia en la carta de despido obliga a cotizar por la indemnización. Se exceptúan los reconocimientos de improcedencia anteriores al acto de conciliación que se hayan producido entre el 12 de febrero de 2012 y la fecha de entrada en vigor de la Ley.

### 3. **DESPIDOS COLECTIVOS Y OBJETIVOS: nueva regulación de la causa económica y otras modificaciones**

- En todo caso, se entenderá que concurre causa económica cuando la disminución del nivel de ingresos ordinarios o de ventas se produzca durante tres trimestres consecutivos. A estos efectos cada trimestre habrá de compararse con el mismo trimestre del año anterior.
- Se abre la posibilidad de que los organismos y entidades del sector público invoquen causas económicas, técnicas, organizativas o de producción para proceder al redimensionamiento de sus plantillas de personal laboral.

En este supuesto se entenderá que concurre causa económica cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. **En todo caso se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.**

- En los despidos objetivos por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo, la empresa deberá ofrecer previamente al trabajador un curso dirigido a facilitar su adaptación a las modificaciones operadas.
  - La extinción no podrá realizarse hasta transcurridos dos meses desde la finalización de la formación.

- Durante la formación, el empresario deberá abonar al trabajador el salario medio que viniera percibiendo.
- En el despido objetivo por falta de asistencia al trabajo (**absentismo**) se recupera la referencia al **absentismo de los 12 meses anteriores** para el supuesto de faltas de asistencia que superen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos.

Se excluyen del cómputo las ausencias debidas a tratamiento médico del cáncer o enfermedad grave, aun cuando fueran inferiores a 20 días.

## 4. Eliminación de los SALARIOS DE TRAMITACIÓN

- En los supuestos de despido improcedente en los que el empresario opte por la indemnización, no se generarán salarios de tramitación entre la fecha del despido y la sentencia que declare su improcedencia.
- El ejercicio de la acción contra el despido no impedirá el nacimiento del derecho a la prestación por desempleo.
- Solo se generarán salarios de tramitación si el empresario optase por la readmisión o si ésta fuera obligada (despidos nulos).

## 5. Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo

- Se añade como uno de los supuestos expresamente relacionados de modificación sustancial de condiciones de trabajo la modificación de la “**cuantía salarial**”
- Se equiparan las modificaciones de condiciones reconocidas en contrato con las reconocidas en cualquier otro instrumento convencional distinto del Convenio colectivo estatutario y con las concedidas unilateralmente por el empresario con efectos colectivos.
  - La modificación de condiciones reconocidas en Convenio Colectivo Estatutario seguirán requiriendo acuerdo entre las partes
- Se reduce de 30 a 15 días el plazo de notificación de la decisión empresarial al trabajador y a la Representación Social.
- Se amplían los supuestos que dan derecho al trabajador perjudicado a rescindir el contrato con una indemnización de 20 días por año con un

tope de 9 meses (*sistema de remuneración y cuantía salarial y funciones que excedan de la movilidad funcional*)

- Se mantiene la necesidad de apertura de periodo de consultas <no superior a 15 días> con la Representación Social para las modificaciones de carácter colectivo.
- Cuando no exista acuerdo, una vez finalizado el periodo de consultas, la DECISIÓN empresarial será comunicada a los trabajadores afectados y surtirá efectos en el plazo de **7 días siguientes** a su notificación <antes 30 días>.

## 6. Despidos Colectivos

- Se suprime la exigencia de autorización administrativa previa en los Expedientes de Regulación de Empleo y, por tanto, desaparece la Resolución de la Autoridad Laboral.
- En todo caso, se entenderá que concurre causa económica cuando la disminución del nivel d nivel de ingresos ordinarios o de ventas se produzca durante tres trimestres consecutivos. A estos efectos cada trimestre habrá de compararse con el mismo trimestre del año anterior.
- Se mantiene la necesidad de apertura de periodo de consultas <no superior a 30 días naturales o a 15 en empresas de menos de 50 trabajadores>.
- Se amplía a 15 días <antes 10> el plazo para la emisión de informe por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Si el periodo de consultas concluye sin acuerdo, el empresario comunicará su decisión a la RS, a la Autoridad Laboral y a los trabajadores afectados, debiendo de haber transcurrido **como mínimo 30 días** entre la fecha de comunicación a la autoridad laboral del inicio del periodo de consultas y la fecha de efectos del despido.
- Junto con la notificación de la decisión del despido al trabajador afectado se habrá de indicar la causa y se habrá de poner a su disposición la indemnización de 20 días por año con el tope de 12 mensualidades.
- Se mantiene la prioridad de permanencia de los representantes legales de los trabajadores y se habilita para que, por medio de convenio colectivo o mediante acuerdo alcanzado en periodo de consultas, se puedan establecer prioridades de permanencia en favor de otros colectivos (*cargas familiares, edad, discapacidad...*).

- Se obliga a las Empresas que lleven a cabo despidos colectivos que afecten a más de 50 trabajadores a ofrecer a los afectados un **plan de recolocación externa** que tendrá una **duración mínima de seis meses** y que deberá incluir medidas encaminadas a la formación, la orientación profesional y la búsqueda activa de empleo.
- Se regula la aportación económica que deben realizar las empresas o grupos de empresa de **más de 100 trabajadores** que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de más de 50 años y que en los dos ejercicios económicos anteriores hayan tenido beneficios.

La aportación económica se calculará aplicando un tipo, que varía entre el 60 y el 100 por cien y que depende del porcentaje de trabajadores de más de 50 años afectados por el despido, del porcentaje de beneficios sobre ingresos de la empresa y de la plantilla total. El tipo resultante se aplica sobre los siguientes conceptos:

- Cuantía total abonada en concepto de prestación por desempleo de nivel contributivo de los trabajadores mayores de 50 años afectados por el despido.
  - Cuantía total de las cotizaciones a la Seguridad Social abonadas por el servicio público de empleo estatal.
  - Un canon fijo por cada trabajador que bien directamente o bien tras haber agotado la prestación por desempleo comience a percibir el subsidio por desempleo.
- Las empresas que hayan realizado despidos colectivos autorizados antes del 12 de febrero de 2012 únicamente habrán de realizar la aportación económica cuando las extinciones afecten al menos a 100 trabajadores.
- A los Despidos colectivos iniciados entre el 27 de abril de 2011 y el 8 de julio de 2012 se le aplicarán los límites y requisitos establecidos a la fecha de inicio del expediente sin que en ningún caso se pueda incluir el importe de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de más de 50 años despedidos con anterioridad al 27 de abril de 2011.

## 7. Descuelgue empresarial del Convenio Colectivo aplicable

- Se mantiene la necesidad de acreditar la causa económica, técnica, organizativa o de producción.
- A efectos de acreditación de la causa económica se entenderá, en todo caso, que la disminución de ingresos ordinarios o ventas es persistente cuando se produce **durante dos trimestres consecutivos**.

- El descuelgue puede producirse respecto a los convenios sectoriales o de empresa (*antes solo se preveía el descuelgue en materia salarial*) y con relación a las siguientes materias:
  - Jornada
  - Horario y distribución del tiempo de trabajo
  - Régimen de trabajo a turnos
  - Sistema de remuneración y cuantía salarial
  - Sistema de trabajo y rendimiento
  - Funciones que excedan de la movilidad funcional
  - Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social
- Desaparece el plazo máximo de 3 años de duración del descuelgue fijándose ahora como límite la fecha en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa
- Se mantiene la necesidad de apertura de periodo de consultas <no superior a 15 días> y se regula la posibilidad última de sometimiento, por cualquiera de las partes, de la cuestión a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o de sus equivalentes autonómicos, cuando el periodo de consultas y los procedimientos de mediación o arbitraje intentados hayan concluido sin acuerdo. La resolución habrá de dictarse en el plazo máximo de **veinticinco días**.

## 8. Prioridad aplicativa del Convenio de EMPRESA

- Se mantiene la prioridad aplicativa del convenio de Empresa con respecto a los de ámbito superior en las materias ya previstas en la legislación precedente, añadiéndose aquellas otras que prevean los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2
- Se prohíbe a los Acuerdos Interprofesionales y a los Convenios Colectivos Sectoriales de ámbito estatal o autonómico disponer sobre la prioridad aplicativa del convenio de empresa en las materias previstas en el apartado 2 del artículo 84:
  - Salario base y complementos salariales
  - Abono o compensación de horas extras y del trabajo a turno
  - Horario, distribución del tiempo de trabajo y régimen de vacaciones
  - Adaptación en la empresa del sistema de clasificación profesional
  - Adaptación de las modalidades de contratación
  - Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional
- Los Convenios colectivos de Empresa podrán negociarse en cualquier momento de la vigencia de Convenios colectivos de ámbito superior.



## 9. Negociación colectiva y ULTRAACTIVIDAD

- Desaparecen los plazos máximos que había establecido la legislación anterior para denuncia y negociación del convenio.
- Durante la vigencia de un Convenio Colectivo las partes legitimadas para negociar, de conformidad con los artículos 87 y 88 del ET, podrán negociar su revisión.
- **Desaparece la ULTRAACTIVIDAD ilimitada de los Convenios Colectivos:** salvo pacto en contrario, transcurrido **UN AÑO** desde la denuncia del Convenio Colectivo sin que se haya acordado uno nuevo, perderá aquel su vigencia y se aplicará, si lo hubiese, el Convenio Colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.
- Para los Convenios denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley, el plazo de **UN AÑO** comenzará a computarse a partir del 8 de julio de 2012.
- Se dejan sin efecto y se declaran nulas todas las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

## 10. Prohibición de encadenamiento de contratos temporales

- Se adelanta al 31 de diciembre de 2012 el fin de la suspensión de la prohibición de encadenamiento de contratos temporales que superen los 24 meses en un periodo de referencia de 30. *Actualmente esta prohibición estaba suspendida hasta el 31 de agosto de 2013.*
- Se excluye para el cómputo de los plazos de 24 y 30 meses el periodo de tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012



# 11. Nueva regulación del contrato para la formación y el aprendizaje

- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años. No obstante, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% este contrato se podrá celebrar con jóvenes de hasta 30 años.
- Se modifica la duración mínima de este contrato que será de un año (antes dos) pudiendo fijarse en negociación colectiva una duración mínima distinta pero no inferior a seis meses. La duración máxima se mantiene en los tres años.
- Se posibilitan nuevas contrataciones de trabajadores que ya hayan sido contratados bajo esta modalidad contractual siempre que se trate de una actividad laboral u ocupación distinta.
- Se recupera la posibilidad de que la formación se imparta en la propia empresa siempre que disponga de instalaciones y personal adecuado.
- El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% durante el primer año o al 85% durante el resto de la duración del contrato (*antes 75% durante todo el tiempo de duración del contrato*).
- La celebración de contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, dará derecho a una reducción en las cuotas empresariales a la Seguridad Social del 100% si la empresa tiene una plantilla inferior a 250 trabajadores y del 75% si la plantilla es superior. Asimismo se reducirá el 100% de las cuotas de los trabajadores durante toda la vigencia del contrato.
- La transformación de contratos para la formación y el aprendizaje en contratos indefinidos dará derecho a una reducción de la cuota empresarial a la SS de 1.500€/año durante 3 años o de 1.800€/año durante 3 años si se trata de mujeres.

# 12. Otros aspectos de relevancia

- 1) Se faculta a las ETT para que puedan efectuar funciones de intermediación laboral.
- 2) La clasificación profesional se efectuará en base a GRUPOS profesionales. Desaparece la referencia a las categorías y en caso de pactarse polivalencia funcional, habrá que estar a las funciones que se realicen durante mayor tiempo. La adaptación de los Convenios a este nuevo sistema de clasificación profesional deberá realizarse en el plazo de un año.
- 3) Por Convenio Colectivo o por acuerdo con la RS, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada. En defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular un **DIEZ POR CIENTO** de la jornada. **El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días, el día y la hora en la que deberá prestar sus servicios.**
- 4) En los supuestos de traslado desaparece la facultad de la Autoridad Laboral para ampliar hasta seis meses el plazo de incorporación del trabajador al nuevo centro de trabajo.
- 5) Se crea una cuenta de formación para los trabajadores de más de un año de antigüedad que incluye el derecho a 20 horas anuales de formación, vinculadas a la actividad y pagadas por la empresa que podrán acumularse por periodos de hasta **CINCO AÑOS**.
- 6) Se crea una cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social y a cargo de los Servicios Públicos de Empleo en la que se registrará toda la formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional.
- 7) Se posibilita la realización de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial.
- 8) Se regula el trabajo a distancia en sustitución del antiguo trabajo a domicilio garantizándose el salario, el acceso a la formación, la protección de la seguridad y salud, la participación en los procesos de cobertura de vacantes y el ejercicio de los derechos de representación colectiva en los mismos términos que el resto de personal de la empresa.
- 9) En las empresas de menos de 50 trabajadores, se bonifica la transformación en indefinidos de los contratos en prácticas, de relevo y de sustitución:

bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros/año durante 3 años o de 700 euros/año durante 3 años si se trata de mujeres.

- 10) Se limitan, con relación a la normativa anterior, las competencias de las Comisiones Paritarias de interpretación y seguimiento.
- 11) En las empresas de menos de 25 trabajadores que extingan contratos indefinidos por la vía de los artículos 51 o 52 del ET, el FOGASA paga una cantidad equivalente a 8 días de salario por año de servicio (*antes sufragaba el 40% de la indemnización legal*).
- 12) El derecho a la reducción de jornada por guarda legal de un menor o de personas con discapacidad que no desempeñen actividad retribuida se realizará sobre la jornada de trabajo **diaria**.
- 13) Cuando no se puedan disfrutar las vacaciones por IT derivada de embarazo, parto, lactancia natural o suspensión del contrato por maternidad o paternidad, se podrán disfrutar una vez finalizado el periodo de suspensión aunque haya transcurrido el año natural de su devengo.  
  
Si no se pudiesen disfrutar por IT derivada de otros supuestos, el trabajador tendrá derecho a disfrutarlas, cuando finalice la IT siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses del final del año de devengo.
- 14) Se adapta la Ley de la Jurisdicción Social a la nueva normativa en materia de despidos colectivos, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensiones de contrato, reducciones de jornada..., etc.
- 15) Las entidades financieras participadas mayoritariamente o apoyadas por el FROB no podrán satisfacer indemnizaciones por extinción de la relación laboral que excedan de la menor de las siguientes cuantías: 2 años de la retribución fija o dos veces las bases máximas resultantes de las reglas 3ª y 4ª del artículo 5.3.a) del RD-Ley 2/2012 (*entidades participadas mayoritariamente por el FROB: 300.000 euros y entidades no participadas mayoritariamente por el FROB: 600.000 euros*)
- 16) No tendrán derecho a indemnización alguna las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en entidades de crédito cuando hayan sido sancionadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 12.1 de la Ley 26/1998, de 29 de julio sobre Disciplina e Intervención de las Entidades de Crédito.
- 17) La extinción de los contratos mercantiles y de alta dirección del personal que preste servicios en el sector público estatal, **con excepción de los funcionarios de carrera con reserva de puesto de trabajo**, dará lugar a una indemnización de 7 días por año con un tope de seis mensualidades.