

**LA REFORMA LABORAL 2012: REAL DECRETO-LEY  
3/2012, DE 10 DE FEBRERO, DE MEDIDAS  
URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO  
LABORAL (BOE DEL 11.02.2012).**

Este resumen estructurado de forma esquemática pretende de forma rápida establecer las principales novedades de la reciente reforma Laboral aprobada el 11.02.2012,

**1.- ETT**

Ampliación de facultades de las empresas de trabajo temporal, pudiendo éstas actuar como empresas de colocación

**2.- El contrato de formación y aprendizaje;**

Se podrá celebrar **con trabajadores mayores de dieciséis y menores de treinta años que carezcan de la calificación profesional reconocida**

**La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres.**

El trabajador deberá recibir **la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo.**

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.

### **3.-Nuevo contrato de apoyo a los emprendedores:**

Podrá ser concertado por aquellas **empresas** que tengan **menos de 50 trabajadores**.

El contrato **se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa**, y se formalizará por escrito.

**Duración del período de prueba será de un año en todo caso, independientemente del grupo profesional**

La empresa tendrá derecho a aplicar los siguientes incentivos fiscales:

- 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 tres mil euros. (3.000€)**
- Adicionalmente, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva 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**, y de acuerdo con las siguientes reglas:

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

2.º) 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.**

#### **4.- Bonificaciones en las contrataciones de desempleados inscritos en las oficinas de empleo según los siguientes criterios y colectivos:**

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

b) 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, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Para la aplicación de los incentivos anteriormente referidos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro.

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

- a) 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 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años.

En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

- b) 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 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años.

En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

- c) Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las **empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores** en el momento de producirse la contratación.

**6.- Modificaciones relativas a la formación referida en el Art 23 del Estatuto de los Trabajadores:**

- 1.- **Concesión** de los **permisos oportunos de formación** o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- 2.- **Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación.**
- 3.- Creación de una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

**7.- Se autoriza la posibilidad de realización de horas extraordinarias por parte de los trabajadores contratados a tiempo parcial .**

**8.- Nueva regulación sobre el trabajo a distancia:**

Se regula por primera vez el teletrabajo. Debe formalizarse por escrito, con los mismos derechos que los demás trabajadores.

**9.- Se modifica el sistema de clasificación profesional en las empresas.**

Se suprime el concepto de categoría profesional, simplificando la organización en grupo profesional.

Se establece el plazo de un año para que los convenios colectivos en vigor adapten su clasificación profesional a la nueva normativa.

### **10.- Modificaciones respecto de la jornada laboral.**

**La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 por ciento de la jornada de trabajo.** Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley

### **11.- Permisos retribuidos.**

Reconocimiento de permiso retribuido de 20 horas al año para formación vinculado al puesto de trabajo y acumulables por un período de hasta tres años.

### **12.- Reducciones de jornada, vacaciones e IT.**

Se especifica que **las reducciones de jornada** establecida en el artículo 37.5 y 6 (cuidado hijos etc) **deberá realizarse sobre la jornada diaria del trabajador o trabajadora. Preaviso de quince días** fijando el inicio y finalización del permiso de lactancia o de la reducción de jornada.

Si el período de **vacaciones coincide con una incapacidad temporal** que imposibilita al trabajador disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural al que corresponde, el trabajador **podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad sino ha transcurrido mas de dieciocho meses a partir del final de año que las hubiera originado.**

### **12.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo.**

La nueva normativa permite a las empresas modificar cualesquiera condiciones de trabajo, **jornada, horario, turnos de trabajo, salarios, funciones a desarrollar, etc...**, aunque estas condiciones provengan de convenios o pactos colectivos.

Incluso, como novedad específica, se añade, respecto a la remuneración, la mención a la **"cuantía salarial"** de ésta. **Se posibilita por vez primera reducir los salarios a los trabajadores cuando concurren, al igual que el resto de modificaciones causas económicas, productivas, técnicas u organizativas.**

Con relación a las causas económicas se entiende que concurren cuando los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de perdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas.

Para proceder a tales modificaciones se han simplificado y flexibilizado las formalidades al respecto desarrolladas en el art. 41 ET:

- Reducción a 15 días -antes 30- del preaviso para modificar condiciones individuales.
- Mantenimiento del período de consultas de 15 días para modificaciones colectivas pero reducción, caso de que no se alcance acuerdo durante el mismo, a 7 días -antes 30- de la notificación de la decisión a los afectados.

Igualmente y respecto de la **Movilidad Geográfica** se flexibiliza el entendimiento de la causa considerando éstas la relacionadas igualmente con las relacionadas con la competitividad, productividad **y causas técnicas u organizativas.**

### **13.- Modificaciones en la negociación colectiva. alcance y aplicación.**

La primera novedad es la posibilidad de no aplicación del contenido del convenio colectivo ("descuelgue"):

Se permite la modificación de las siguientes condiciones de trabajo, es decir el proceder su no aplicación, pactadas en Convenio Colectivo sectorial o de empresa:

- Jornada de trabajo;
- horario y distribución del tiempo de trabajo;
- Régimen del trabajo a turnos;
- Sistema de remuneración y **cuantía salarial**;
- Sistema de trabajo y rendimiento
- Funciones
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La inaplicación del convenio debe **basarse en motivos concretos económicos, productivos, técnicos u organizativos, "en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante DOS TRIMESTRES consecutivos"**.

**El procedimiento** a seguir debe realizarse en una primera fase mediante, el intento de acuerdo entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, tras **un periodo de negociaciones y consultas de 15 días** al igual que sucede para las modificaciones sustanciales de condiciones.

#### **a) Finalización con acuerdo:**

Sólo es impugnable ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.



El acuerdo debe determinar las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y **su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa, debiendo ser notificado** a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

**b) Finalización sin acuerdo:**

Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la **Comisión paritaria** del convenio que dispondrá de un plazo máximo de **siete días** para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Posibilidad de arbitraje, debiéndose resolver en el **plazo de 25 días**.

La segunda novedad iviene referida a la aplicación preferencial de los convenios colectivos de empresa.

*\*Sin embargo, no se espera -no es lógico- que empresas medianas y pequeñas negocien -o puedan negociar- convenios en su propio ámbito. Por lo que si, por las circunstancias que concurran, no pueden aplicar los de ámbito superior, tendrán que ir a la fórmula del "descuelgue" detallada anteriormente.*

**Se limita a dos años la vigencia del convenio vencido.**

## **14.- Principales novedades relativas a la extinción de contratos.**

**1.-** A partir del 31/12/2012 se vuelve a **prohibir el encadenamiento de contratos temporales más allá de dos años**

2.- Se modifica las consecuencias y fórmulas en la extinción de los contratos de trabajo.

- A las **causas del despido por causas objetivas** que permite a las empresas proceder al despido de trabajadores por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades, se añade de forma explícita que: **En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos**
- Se modifica el mecanismo del despido colectivo, por cuanto **se suprime la necesidad de resolución por parte de la autoridad laboral.**
- La extinción del contrato por falta de asistencia individual del trabajador (absentismo), **deja de estar vinculado al que haya establecido para el conjunto de la plantilla,** con el fin de facilitar el despido.
- Se establece como criterio general que **la indemnización por despido improcedente se reduce para los contratos indefinidos de 45 a 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades (ahora son 42),** para los contratos indefinidos a partir de la entrada en vigor del real decreto (12/02/2012).

Ahora bien para los contratos fijos que actualmente tengan derecho a 45 días por año mantendrán esa cuantía hasta el día de entrada en vigor de la nueva norma, pero a partir de entonces será de 33 días. El límite para ambos periodos será de 42 mensualidades.

Por tanto para los contratos indefinidos se dualiza la indemnización en dos períodos, **un primer cálculo a razón de 45 días de salario por año trabajado desde el inicio**

de la relación laboral hasta la entrada en vigor del Real decreto legislativo (12/02/2012) y un segundo período desde la entrada en vigor 12/02/2012 hasta la fecha de efectos del supuesto despido a razón de 33 días de salario por año trabajado y en ambos supuestos con un máximo de 42 mensualidades.

Se modifica la regulación respecto de **los salarios de tramitación**, por cuanto **únicamente se tendrá derecho** a los mismos en aquellos supuestos en los que **la empresa opte por la readmisión del trabajador cuyo despido ha sido declarado improcedente**.

- Se amplía a los entes, organismos y entidades del sector público la posibilidad de aplicar el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- En las entidades participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el FROB, se limitan las indemnizaciones por terminación de contrato, que en ningún caso podrán exceder de las siguientes cuantías; a) dos veces las bases máximas resultantes de las reglas 3ª y 4ª del artículo 5.3.a) del real decreto Ley 2/201 de 3 de febrero o b) dos años de remuneración fija estipulada. Salvo excepciones.

### **15.- Expedientes de regulación de empleo (ERE) de extinción de contratos y suspensión de contratos o reducción de la jornada laboral.**

**Se suprime la necesidad de resolución por parte de la autoridad laboral.**

La autoridad laboral se limita a recibir el escrito y memoria y requerir a la inspección de trabajo para que emita el correspondiente informe.

Terminado el periodo de consultas con acuerdo, la empresa lo **comunicará a la autoridad laboral y a los trabajadores afectados mediante carta individual especificando las causas del despido.**

Los Juzgados de lo Social serán los competentes para el examen y control de estos despidos colectivos habiéndose establecido un procedimiento judicial nuevo y especial.

## **16. Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada.**

**Bonificaciones:** Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situación de suspensión o reducción de jornada por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o fuerza mayor, en ningún caso puede superar los 240 días por trabajador.

Esta bonificación afectara a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

**Reposición del derecho a la prestación por desempleo:** Los trabajadores tendrán derecho de reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan, entre otras, las siguientes condiciones:

- a) Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive;
- b) Que el despido se produzca entre la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley y el 31 de diciembre de 2013.

- c) Acreditación de situaciones legales de desempleo que provengan de despido colectivo, o suspensión del contrato y reducción de jornada. o ERES en tramitación y resueltos/vigencia

**Respecto de la aplicación de la normativa**, los ERES en tramitación: se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio. Los resueltos y con vigencia: se registrarán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

En Barcelona a trece de febrero de dos mil doce

**Jordi Solé Corominas**  
**Abogado. Coleg nº 19.345**