

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

ESCURA



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

ESCURA



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

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

+

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

(Salario día)

(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



Experiencia práctica con los “despidos objetivos”

- El **incremento de amortizaciones** de puestos de trabajo está siendo evidente tanto estadísticamente como en la experiencia profesional.
- Las **impugnaciones** de estos despidos continúan siendo igualmente generalizadas.
- El **cambio** se aprecia en el interés, ahora más equilibrado, de ambas partes, trabajador y Empresa, de intentar lograr un acuerdo que ponga fin a la relación laboral sin acudir a la instancia jurisdiccional. Este hecho trae causa de la eliminación de los salarios de tramitación.

Despido objetivo 20 días



Experiencia práctica con los “despidos objetivos”

- Una de las enmiendas que el Partido Popular presentó el pasado 16 de abril afecta a la causa económica concretada en “3 trimestres consecutivos de disminución de ingresos o ventas”.
- Efectivamente, como se preveía, y en la conferencia de presentación de la Reforma Laboral ya apuntamos, este dato, en algunos casos reales, confunde la exposición de la realidad económica de muchas empresas, por ejemplo las que tienen, actividades que, históricamente, fluctúan a lo largo del año.
- Así, propone la enmienda que **los trimestres consecutivos de reducción persistente de ingresos ordinarios se compare con el año anterior.**

Despido objetivo 20 días



Experiencia práctica con los “despidos objetivos”

- La **eliminación del devengo de salarios de tramitación** para los supuestos de despido con falta de puesta a disposición de la indemnización o en los despidos objetivos ha supuesto la **supresión de los servicios de los Juzgados para consignación** de indemnizaciones por despido.
- Se aconseja, en previsión de que, como ocurría, la jurisprudencia entienda que la transferencia bancaria no suponía una “verdadera” puesta a disposición se “delegue” la elección en el trabajador. Es decir, se haga constar en la carta de despido que la indemnización se le ofrece en cheque que, caso de no ser aceptado, será transferida la cantidad a la cuenta corriente del trabajador.
- Así, se producirá la transferencia bancaria, “a elección del trabajador”, que es el que adopta la decisión de no aceptar el cheque ofrecido.

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



Experiencia práctica con los nuevos “ERE”

- Misma documentación económica y de procedimiento, añadiendo acreditación 3 trimestres consecutivos de disminución de ingresos o ventas.
 - Nuevos impresos de comunicación (ya no solicitud) al Departament d'Empresa i Ocupació.
- Período de consultas: Refuerzo labor Inspección de Trabajo.
 - Antes tenía una labor de trámite.
 - Ahora, mayor vigilancia de la buena fe en las negociaciones.
 - Labor de mediación útil para acercamiento de posiciones.

Experiencia
práctica con los
Expedientes de
Regulación de
Empleo



Experiencia práctica con los nuevos “ERE”

- Si en las reuniones del período de consultas ambas partes han negociado de buena fe e intentado alcanzar un acuerdo ; caso de que una de las partes se obstine en retroceder en sus concesiones y firmar sin acuerdo, se puede solicitar la **labor mediadora de los Inspectores de Trabajo**. Éstos evacúan un Informe, también antes de la Reforma Laboral, y la parte interesada debe intentar que en el mismo conste la falta de colaboración de la otra parte.
- Así, una instancia de criterio reconocido y autoridad, sentará un **precedente** de indudable utilidad, por ejemplo, para la Empresa, caso de posterior **impugnación** de la medida aplicada.



Experiencia práctica con los nuevos “ERE”

- Tendencia a la **homogeneidad** y la **objetivación** de las medidas. A falta de conocimiento del tratamiento que en juicio tendrán los “ERES” ejecutados sin acuerdo, los profesionales recomendamos prevenir posibles acusaciones de subjetividad, discriminación o falta de justificación objetiva.
 - **Ejemplos:**
 - Incluir en la lista de afectados de un ERE de suspensión de contratos a la totalidad de la plantilla, aunque posteriormente se adapte la afectación a las necesidades de producción o actividad de la Empresa.
 - Proponer sistemas de “rotación de la afectación” para evitar un impacto desigual en el poder adquisitivo de los trabajadores, siempre en la medida de lo posible según la polivalencia de éstos y la estructura de la Empresa.

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
- **Experiencia práctica:** Se está utilizando para tratar, como se previó, de combatir el fraude en el uso de las “bajas médicas falsas”. No obstante, aún se desconoce el criterio judicial ante la impugnación de estos despidos. Los abogados optamos por aconsejar que se refuerce la prueba de la falta de justificación para ausentarse del trabajo y que no se utilice esta herramienta para despidos que, de antemano, ya sepa el empresario que se trataba de ausencias justificadas y reales, especialmente las derivadas de circunstancias médicas.

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 desempleado 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.

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.

Se está utilizando en la práctica con bastante asiduidad aunque sin hacer uso del sistema de bonificaciones asociado. Las empresas se están viendo llamadas por la “flexibilidad” del período de prueba de un año, más que por los beneficios de cotización que, en la práctica, son de complicada aplicación.

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 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



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.

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.)

Convenios de empresa. Ultraactividad

ESCURA



- 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

ESCURA



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.

Experiencia práctica



- El porcentaje de consultas y ejecución de las distintas medidas de modificación de condiciones destinadas a mejorar la competitividad de la Empresa ha aumentado notablemente.
- Principalmente la **novedad** normativa de **reducir la cuantía salarial** hasta los “mínimos” del Convenio Colectivo, se está utilizando en aquellas empresas que, en la etapa de bonanza económica y mayor demanda de fuerza de trabajo, consolidaron mejoras salariales de los trabajadores.
- Se recomienda, en el mismo sentido de evitar impugnaciones basadas en la discriminación, generalizar lo máximo posible la adopción de estas modificaciones.
 - **Ejemplo:** Será difícilmente defendible en sede de un Juzgado una reducción de cuantía salarial “parcial”, que afecte sólo a una categoría o grupo de trabajadores. Como asimismo lo será un cambio de turno, de horario o de sistema de retribución.

Muchas gracias por su atención

Bufete Escura

www.escura.com

escura@escura.com

Josep de Martí

<http://josepdemarti.blogspot.com>

jdemarti@inforesidencias.com