



**LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE
MEDIDAS URGENTES PARA LA
REFORMA DEL MERCADO LABORAL**

EN VIGOR DESDE 8 DE JULIO 2012

**CIERTAS NOVEDADES
RELEVANTES**

EN RELACIÓN CON

**Real Decreto Ley 3/2012, de
10 de Febrero 2012**

NOVEDADES LEGALES

**DEFINICIÓN DE CAUSAS ECONÓMICAS,
TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN**

AFECTAN A:

- 1.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO,**
- 2.- REDUCCION DE JORNADA,**
- 3.- INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE
CONVENIO,**
- 4.- DESPIDO COLECTIVO.**

ECONÓMICAS:

La disminución persistente en el nivel de ingresos ordinarios o ventas durante DOS TRIMESTRES CONSECUTIVOS →

En caso de suspensión de contrato, reducción de jornada, e inaplicación de condiciones de convenio.

La disminución persistente en el nivel de ingresos ordinarios o ventas durante TRES TRIMESTRES CONSECUTIVOS →

para el despido colectivo

SIEMPRE A constatar respecto a LOS MISMOS TRIMESTRES DEL AÑO ANTERIOR.

TÉCNICAS:

“Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.”

ORGANIZATIVAS:

“Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.”

PRODUCTIVAS:

“Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.”

AFECTA POR IGUAL:

Suspensión de contrato, Reducción de jornada, inaplicación de condiciones de convenio, y despido colectivo.

MODIFICACIÓN DEL DESPIDO



DESPIDO IMPROCEDENTE

DESPIDO OBJETIVO

DESPIDO COLECTIVO

- **DESPIDO IMPROCEDENTE:**

- 33 días x 24 meses
- Truco en la retroactividad: tope máximo de la indemnización, en muchos casos quedará congelada: max de 720 días con importe no > 42 mensualidades;
- Se anulan los salarios de tramitación cuando se opte por la indemnización: la empresa puede recurrir sin coste durante años mientras el trabajador espera.

- **DESPIDO OBJETIVO:**

- 20 días x 12 meses
- Se amplían las causas, te pueden despedir por:
 - la existencia de pérdidas previstas o disminución de ventas o ingresos, aún con beneficios, durante 3 trimestres
 - ineptitud sobrevenida, reduce a 2 meses desde modificación del puesto o terminó la formación (antes 3 meses)
 - absentismo aún justificado:
 - 20% en 2 meses consecutivos
 - 25% en 4 meses discontinuos periodo 12 meses



**TODAS LAS EMPRESAS PODRAN DESPEDIR POR SOLO 20 DIAS
UNA FORMA ENCUBIERTA DE “DESPIDO LIBRE”**

**SE INVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA Y TODOS LOS DESPIDOS
PASAN A SER PROCEDENTES A NO SER QUE EL TRABAJADOR
DEMUESTRE LO CONTRARIO**

DESPIDO COLECTIVO:



Ya No se necesita el “visto bueno” de la Autoridad Laboral:
controlaba veracidad de las causas y con Acuerdo empresario - trabajadores

**PRIMA LA DECISIÓN EMPRESARIAL – pd. consultas es un “mero trámite”
- SE ASIMILA ESTE DESPIDO AL RESTO DE DESPIDOS -**

DIFERENCIAS

- Impugnar Jrd. Social como conflicto colectivo por los representantes legales de los trabajadores;
- Empresario puede interponer demanda para que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva no impugnada por los representantes legal trabajadores (en 20 días);
- Interposición de demanda suspende el plazo de caducidad de la acción individual para impugnar el despido
- Informe Inspección de Trabajo y Seguridad Social (con presunción de veracidad a efectos de prueba en juicio);
- Plan de recolocación externa min de 6 meses, para los despedidos en empresas + 100 trabajadores;
- Afecten a trabajadores mayores de 50 años o mas en empresas con beneficios – reglas especiales.

FUTURO REGLAMENTO – DESPIDOS POR ERES

Establecerá la documentación a acompañar a las comunicaciones de apertura del periodo de consultas dirigidas a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral, para acreditar causas del despido colectivo, además de la memoria y la restante información a la que hace referencia el artículo 51 del ET.

- Empresario y representantes legales de los trabajadores:

Pueden SUSTITUIR el periodo de consultas por MEDIACIÓN O ARBITRAJE



- Autoridad Laboral:

Puede realizar MEDIACIÓN en periodo consultas a petición CONJUNTA de las partes;

Funciones de asistencia a petición de cualquier parte o a propia iniciativa.

ASISTENCIA AL TRABAJO

Faltas aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses 

Exigencia de que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles.

Sin embargo, se excluyen del cómputo como faltas de asistencia las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

FISCALIDAD EN LAS INDEMNIZACIONES

DESPIDOS tras entrada en vigor RDL 3/2012 (12 Febrero 2012) hasta la entrada en vigor de la Ley 3/2012 (8 Julio 2012) 

exentos de tributación en la cuantía que no exceda de la que hubiera correspondido por despido improcedente, reconocido en el momento de la comunicación por el empresario o anterior al acto de conciliación, sin ser nunca extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

DESPIDOS POR ERE en tramitación o con vigencia en su aplicación a 12 Febrero 2012, aprobado por la autoridad competente desde el 8 de marzo de 2009 

exentas en la cuantía que no supere 45 días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 42 mensualidades.

FOGASA

**INSOLVENCIA
ABONA**



2 x SMI (641€)
máximo 120 días pendientes de pago
Incluye proporcional pagas
extraordinarias

INDEMNIZACIÓN

RESPONSABILIDAD DEL ESTADO



90 DÍAS HÁBILES

desde que se presentó la demanda hasta que se dicta sentencia)

siempre reconocido el despido o extinción por sentencia, auto, acto de conciliación o resolución administrativa.

Empresa menos de 25 trabajadores, extingue por despido colectivo/objetivo  **FOGASA sólo abona por contrato indefinido, una parte: 8 días por año de servicio, prorrateándose por meses el periodo de tiempo inferiores al año.**

NUEVO CONTRATO PARA EMPRENDEDORES

Pymes menos de 50 trabajadores (90% de nuestro tejido productivo):

- Define como “indefinido” pero es **Temporal** - duración de 3 años
- Periodo de prueba de 1 año, **sin ningún derecho**

Despido sin causa y sin indemnización

Discriminación respecto al resto de trabajadores



**TRABAJO PRECARIO Y TEMPORAL
PEOR CONDICIONES QUE LOS CONTRATOS TEMPORALES
EMPRESA SE QUEDA CON EL 50% DE LA PRESTACIÓN DEL
TRABAJADOR**

EMPRESA NO CONTRATARA A PARADOS SIN PRESTACION POR DESEMPLEO

Única limitación al empresario para no celebrar este contrato

6 meses anteriores:

- **no haber declarado algún despido improcedente por causas objetivas, o**
- **no haber celebrado despidos colectivos**
- **respecto a la cobertura puestos del mismo grupo profesional que afectados por despido/extinción y para el mismo centro de trabajo.**

LA REFORMA AMPLIA LAS MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA



LIBERTAD ABSOLUTA DEL EMPRESARIO

Modifican condiciones del contrato **FIRMADO**



Progresiva devaluación de
TUS condiciones **ADQUIRIDAS**

Te pueden bajar entre otras muchas cosas

- el salario y el sistema de retribución,
- cambiar la jornada, horario, distribución
- régimen de turnos, rendimiento,
- funciones de tu puesto,
- incluso imponer el traslado ...etc.

NO ACEPTAS



DESPIDO 20 DÍAS X 9 MESES

MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO



SEA FLEXIBILIZADO Y SIMPLIFICADO EL PROCEDIMIENTO

Las **CAUSAS** son **MUY ABIERTAS**

Relacionadas con:

**la competitividad,
productividad,
organización técnica o
del trabajo de la empresa.**

REDUCE EL PERIODO DE CONSULTAS

**REDUCE EL PERIODO DE EJECUCIÓN DE
LA MEDIDA EMPRESARIAL: en tan sólo 7
días desde notificó a los trabajadores SIN
ACUERDO.**

NEGOCIACIÓN COLECTIVA



DESCUELGUE DE LOS CONVENIOS:

- SIN ACUERDO
- DE CASI TODAS LAS MATERIAS
- IMPOSICIÓN LAUDO OBLIGATORIO

LIQUIDACIÓN de la capacidad negociadora de los trabajadores:

A parte de lo visto , otros ejemplos:

- EREs son ejecutivos por decisión empresarial, impugnar Jz Social con carga de la prueba para el trabajador (inversión carga de la prueba, antes empresario);
- EREs suspensión y reducción de jornada se reduce el periodo de consultas 15 días;
- Supresión de autorización administrativa de la Autoridad laboral para EREs;
- Prioridad del Convenio de Empresa, e impulso a la creación de convenios “a medida” por el empresario.



**CONVENIOS DE SECTOR SIN APLICAR, POR DESCUELQUES:
COMPETENCIA DESLEAL ENTRE EMPRESAS
CONLLEVARA PRÁCTICA DEL “DUMPING SOCIAL”
- SE DEVALUAN CONDICIONES DE TRABAJO -**

ULTRACTIVIDAD



Transcurrido **un año** desde su denuncia, sin que se haya acordado un nuevo o dictado un laudo arbitral, **perderá su vigencia, salvo pacto en contrario,** y se aplicará si lo hubiera el convenio de ámbito de superior, en su defecto, únicamente con el ET.

**Convenio ya denunciados
a la fecha de entrada en vigor de
la Ley 3/2012 (8 de julio 2012),
el plazo de 1 año empezará a
computarse desde la fecha de entrada
en vigor.**

NULIDAD DE LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN OBLIGATORIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Quedan sin efecto las cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por edad ordinaria de jubilación de la norma de la Seguridad Social.

Normas transitorias:

- a) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada del convenio se produce tras la fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012 (8 julio 2012), la nulidad de la cláusula de jubilación forzosa se produce a partir de la fecha de término de la vigencia;**
- b) cuando la finalización de la vigencia inicial pactada del convenio se produce antes de la fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012, la nulidad se producirá a partir de ésta última fecha.**

- **Infravalora el CONSENSO Y ACUERDO en la Negociación Colectiva:**
 - pérdida de la ultractividad, salvo pacto en contrario
 - pérdida actuación de los trabajadores ante decisiones unilaterales del empresario,
 - pérdida del sentido del pd. de consultas, es un mero trámite a cumplir,
 - única vía la **JUDICIALIZACION**
 - relaciones laborales > **Negociación Colectiva**

- **CONTRATOS TIEMPO PARCIAL** pueden hacer horas extraordinarias y complementarias, antes estaba prohibido;
- **DESAPARECEN LAS CATEGORÍAS:** trabajadores que se encuentre en un mismo Grupo Profesional podrán realizar todas las funciones que antes limitaban las categorías:
 **POLIVALENCIA**
 - mismo trabajador realizando funciones de compañeros ahora despedidos;
 - convenios colectivos con plazo de 1 año para adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico.

CONTRATOS DE FORMACIÓN

- Se podrán encadenar para una distinta actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato dentro de la misma empresa;
- suspensión hasta el 31 de diciembre de 2012 de la aplicación de la norma de conversión en indefinidos de los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses mediante dos o más contratos temporales;
- quedará excluido del cómputo de los 24 y 30 meses, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador;
- Los periodos de los servicios transcurridos, con anterioridad o posterioridad a las fechas citadas se computarán en todo caso a los efectos indicados;
- Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestación por desempleo.

PERMISO RETRIBUIDO de Formación Profesional

- *Periodo por el que se pueden acumular los permisos es de 5 años.*
- *“El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.”*
- *No se considerará este tipo de formación la obligatoriamente impartida por la empresa a su cargo por previsión legal.*

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

- *Las horas que la empresa puede distribuir libremente de forma irregular a lo largo del año en defecto de previsión del convenio colectivo o acuerdo, es de un 10% de la jornada de trabajo.*

Movilidad geográfica por tratamientos médicos de trabajadores DISCAPACITADOS:

MEJORA EN SU DERECHO DE PROTECCIÓN A LA SALUD



se equiparan los derechos a los de víctimas de violencia de género y víctimas de terrorismo

Siempre que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad

DERECHO preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento.



Otros derechos REDUCIDOS

La ausencia de discriminación por razón de género  deja de ser un objetivo y pasa a ser una simple garantía;

Reducción jornada por guarda legal acompañada de reducción salarial  sólo se podrá ejercer en la modalidad de reducción de la jornada diaria, y no semanal ni mensual.

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

360 días dentro de 6 años anteriores
180 primeros días – 70%BR
días restantes – 50% BR

Descuenta de la prestación la aportación de la cuota de la SS a los trabajadores sin reducción alguna.

SEGURIDAD SOCIAL

Empresario no paga cuota  recargo único del 20% si se abonan cuotas debidas tras vencer plazo de tiempo.

Se amplía el concepto de percepciones salariales respecto a las extrasalariales, a determinar en futuro Reglamento del Gobierno.

Siempre exenta la parte de indemnización por despido, que no exceda de la cantidad prevista para el despido improcedente por ET.



**.- GRACIAS -.
POR VUESTRA ATENCIÓN**