

Ley 3/2012 de 06 de julio y RDL 20/2012 de 13 de julio

Aspectos más significativos

## LEY 3/2012 DE 06 DE JULIO Y RDL 20/2012 DE 13 DE JULIO ASPECTOS MÁS SIGNIFICATIVOS

### NOVEDADES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN:

#### 1. CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES:

Este tipo de contrato, se debe celebrar por tiempo indefinido y a jornada completa. Tal y como se publicó inicialmente, en la Ley 03/2012, el periodo de prueba será de un año para todos los trabajadores. En la redacción definitiva de la Reforma Laboral, se ha puntualizado dicho periodo de prueba, indicando que no podrá establecerse el mismo para trabajadores que hayan prestado servicios con anterioridad en la empresa.

Las empresas que contraten a su primer trabajador, podrán deducir de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades la cantidad de 3.000 €. Para poder aplicarla, el trabajador deberá haber percibido prestación por desempleo durante, al menos, los tres meses inmediatamente anteriores a su contratación. Este hecho, se debe acreditar por parte del trabajador a través de un certificado expedido por el SPEE.

Además se establece una deducción consistente en una de las siguientes opciones:

- 50% del importe correspondiente a doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida el trabajador.
- 50% del importe de prestación que el trabajador tuviera pendiente de percibir.

Estas deducciones se podrán aplicar siempre y cuando se contrate al trabajador bajo esta modalidad de contratación y hasta alcanzar el número de cincuenta trabajadores.

Además, este contrato, podrá acogerse a bonificación en las cuotas de Seguridad Social, siempre y cuando se concierte con trabajadores incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Jóvenes desempleados de entre 16 y 30 años: las bonificaciones serán:
  - 1.000 €/año durante el primer año.
  - 1.100 €/año durante el segundo año.
  - 1.200 €/año durante el tercer año.
  - 1.300 €/año durante tres años en el caso de contratar a mujeres de sectores menos representados.
- Mayores de 45 años desempleados (anteriormente se exigía que estuvieran desempleado en los doce meses anteriores a la contratación, pero en la redacción definitiva se ha suprimido esta condición): 1.300 €/año durante tres años o 1.500 €/año en caso de contratar a mujeres de sectores menos representados.

Con la aplicación de los incentivos fiscales y/o bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social, la empresa se obliga a mantener de alta al trabajador durante 3 AÑOS. Si se tramitara la baja del trabajador antes de ese periodo, deberán devolverse tanto los incentivos como las bonificaciones aplicadas con el recargo correspondiente.

No obstante, no se entenderá incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga, una vez transcurrido el periodo de prueba de un año, por alguno de los siguientes motivos:

- Despido por causas objetivas o despido disciplinario que sea declarado o reconocido como procedente.
- Dimisión del trabajador
- Muerte del trabajador
- Jubilación del trabajador
- Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Será posible realizar este tipo de contrato hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

## 2. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN:

El contrato tendrá una duración mínima de un año y máxima de tres años, salvo que el convenio colectivo de aplicación estableciera límites diferentes. En ningún caso el contrato podrá tener una duración inferior a seis meses ni superior a tres años.

Hasta alcanzar la duración máxima de tres años, se podrán concertar un máximo de dos prórrogas, de al menos 6 meses cada una.

Una vez finalizado el contrato, el trabajador no podrá ser contratado con la misma modalidad de contratación por la misma o distinta empresa salvo que la formación inherente al nuevo contrato de trabajo tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo, mayores de 16 años y menores de 25, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato de trabajo en prácticas.

El límite de edad no será de aplicación en caso de que el contrato se concierte con personas discapacitadas o colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007 de 13 de diciembre para la regulación del régimen de empresas de inserción, siempre y cuando sean contratados por empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador, deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Se mantienen las bonificaciones existentes para este tipo de contratos, consistentes en un 100% (empresas de menos de 250 trabajadores o 75% para el

resto) de la cuota empresarial por contingencias comunes, accidente de trabajo y enfermedad profesional, desempleo, FOGASA y formación profesional. Además se mantiene la reducción del 100% en las cuotas de los trabajadores.

Para poder aplicar la bonificación existente para el caso de transformaciones a indefinido de contratos para la formación (1.500 €/año durante tres años o 1.800 €/año en caso de mujeres), es necesario que el contrato se transforme a indefinido a la terminación del contrato inicial o una vez finalizada la prórroga en caso de que el contrato se hubiera renovado.

**3. TRANSFORMACIÓN A INDEFINIDO DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS, RELEVO O SUSTITUCIÓN POR CUMPLIMIENTO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN:**

La bonificación continuará siendo de 500 €/año durante tres años, pero se exige el mismo requisito que en el contrato para la formación: que la transformación se realice una vez que haya finalizado el contrato o la prórroga, en caso de que el contrato inicial hubiera sido renovado.

**4. SUPRESIÓN DE BONIFICACIONES EN LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL:**

Se eliminan todas las bonificaciones por contratación, mantenimiento del empleo y fomento del autoempleo en las cuotas de Seguridad Social, que se estuvieran aplicando a 15/07/12. Por tanto, con efectos del 01/08/12, se dejan de aplicar las bonificaciones existentes a la fecha anteriormente indicada, salvo las que se incluyen en el siguiente cuadro:

Tipo de contrato	Bonificación aplicable
Contrato indefinido de apoyo a los Emprendedores	Jóvenes de 16 a 30 años: 1.000, 1.100 y 1.200 /año (1.300 en caso de mujeres de sectores menos representados). Mayores de 45 años: 1.300 €/año durante 3 años (1.500 en caso de mujeres de sectores menos representados).
Transformación a indefinido de contratos en prácticas, relevo y sustitución por cumplimiento de la edad de jubilación en empresas de menos de 50 trabajadores.	Hombres: 500 €/año durante 3 años. Mujeres: 700 €/año durante 3 años.
Trabajadores con contrato suspendido o reducción temporal de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o causas de fuerza mayor	50% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante la suspensión. Máximo: 240 días/trabajador.
Trabajadores fijos discontinuos en empresas del sector turístico, comercio vinculado al mismo y hostelería que mantengan su actividad en los meses de marzo y noviembre	50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes, desempleo, FOGASA y formación profesional de los trabajadores afectados, durante dichos meses.
Trabajadores con discapacidad: bonificaciones para contratos indefinidos, temporales y transformaciones a indefinido.	Diversas bonificaciones atendiendo a factores como el sexo o el grado de minusvalía.
Trabajadores víctimas de la violencia de género o víctimas del terrorismo.	Contrato indefinido: 1.500 €/año durante 4 años. Contrato temporal: 600 €/año durante todo el contrato.
Trabajadores en situación de exclusión social	Contrato indefinido: 600 €/año durante 4 años. Contrato temporal: 500 €/año durante todo el contrato
Contratos de interinidad para sustituir a trabajadores víctimas de la violencia de género	100% de la cuota empresarial por contingencias comunes mientras dure la sustitución
Contratos de interinidad para sustituir a trabajadores en periodo de descanso maternal o paternal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural	100% de las cuotas empresariales, incluidas las de accidente de trabajo y de recaudación conjunta durante todo el tiempo de sustitución.
Contratos de interinidad con discapacitados para sustituir a discapacitados durante la situación de baja por IT	100% de las cuotas empresariales, incluidas las de accidente de trabajo y de recaudación conjunta durante todo el tiempo de sustitución.

## 5. SUPRESIÓN DE BONIFICACIONES PARA AUTÓNOMOS:

Se suprimen las siguientes bonificaciones para trabajadores incluidos en el Régimen Especial para Trabajadores Autónomos:

- Mujeres reincorporadas en los dos años siguientes al parto.
- Víctimas de violencia de género que cesan en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral.

A su vez, se mantienen las siguientes:

- Alta inicial de menores de 30 años (35 años en caso de mujeres): 30% aplicable sobre la base mínima durante 30 meses.
- Alta inicial de trabajadoras autónomas discapacitadas: 50% aplicable sobre la base mínima durante 5 años.
- Trabajadores autónomos sustituidos durante el descanso maternal, paternal, situación de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural: 100% aplicable sobre la base mínima mientras dura la sustitución.

Y se añade la siguiente:

- Familiares colaboradores de trabajadores autónomos: 50% aplicable sobre la base mínima durante 18 meses, cuyas condiciones se detallan más adelante.

## 6. ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES:

Se mantiene la suspensión del encadenamiento de contratos temporales hasta el 31/12/12. Además, se excluyen del cómputo de los veinticuatro meses dentro del periodo de treinta, el tiempo transcurrido entre el 31/08/11 y el 31/12/12, haya existido o no prestación de servicios durante dichas fechas.

## **NOVEDADES EN MATERIA DE DESPIDOS Y MODIFICACIONES SUTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:**

### 1. MODIFICACIÓN TÉRMINOS DESPIDO OBJETIVO POR ABSENTISMO JUSTIFICADO:

Se mantiene el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, matizándose indicando que esto será posible siempre y cuando el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, manteniéndose el porcentaje del 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

Se especifica además, que a efectos del cómputo de faltas de asistencia, no se tendrán en cuenta cuando las mismas obedezcan a tratamientos médicos de cáncer o enfermedad grave.

## 2. MODIFICACIÓN TÉRMINOS DESPIDOS COLECTIVOS Y OBJETIVOS:

Para poder llevar a cabo cualquiera de estos tipos de despido, las empresas deberán acreditar un descenso del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante los últimos tres trimestres, comparándolo con los mismos trimestres del año anterior, con independencia del impacto que la reducción de ingresos ordinarios o ventas produzca en la situación económico-financiera de la empresa y en su capacidad para mantener el empleo.

Por tanto, con el fin de poder acreditar el descenso real, se exige la comparación con el mismo periodo del año anterior, requisito que no se establecía en la Reforma publicada en marzo.

## 3. NUEVOS TÉRMINOS DE LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:

Para poder proceder a modificar las condiciones de trabajo de un empleado, se debe acreditar un descenso en el volumen de ventas o facturación en los últimos dos trimestres, cuando inicialmente se establecían tres trimestres.

Al igual que en el caso de los despidos objetivos y colectivos, se exige que dichos dos trimestres se comparen con los mismos dos trimestres del año anterior, hecho que tampoco era requerido con anterioridad a la publicación de la Ley.

## 4. ELIMINACIÓN DE LA EXENCIÓN FISCAL DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO RECONOCIDO IMPROCEDENTE:

Con la redacción definitiva de la Ley 3/2012 de 06 de julio, se suprime el párrafo del art. 7.e) de la Ley de IRPF, que reconocía la exención de la indemnización por despido reconocido improcedente:

*“Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que este hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas”.*

Con esto se pone en tela de juicio la capacidad del empresario para reconocer unilateralmente la improcedencia del despido sin acudir al SMAC, por lo que las indemnizaciones que se abonen directamente por la empresa, sin que tenga lugar la comparecencia en el SMAC, deberán tributarse.

Se reconocen expresamente como exentas las indemnizaciones por despido reconocido improcedente abonadas desde el 12/02/12 hasta la publicación de la Ley 3/2012 de 06 de julio.

## 5. FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA):

Cuando se produzcan despidos objetivos o colectivos en empresas de menos de veinticinco trabajadores, el empresario, en lugar de abonar en la indemnización la indemnización completa de veinte días de salario por año de servicio, abonará únicamente una indemnización de doce días por año, siendo el

trabajador el responsable de solicitar al FOGASA la indemnización restante, equivalente a ocho días por año de servicio.

#### OTRAS NOVEDADES:

##### 1. RECARGO POR INGRESO FUERA DE PLAZO DE LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL:

Se modifica el régimen de recargos por ingresos fuera de plazo de las cuotas a la Seguridad Social, eliminándose el régimen progresivo existente anteriormente (3, 5, 10 y 20%), y estableciéndose directamente un recargo del 20% a partir del mes siguiente al del vencimiento del pago.

Por tanto, a partir del mes de agosto de 2012, fecha en que se confeccionan los seguros sociales de julio, entra en vigor esta medida.

##### 2. MODIFICACIONES EN LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO:

Se producen modificaciones en dos ámbitos:

- Nacimiento del derecho: Para cumplir los requisitos de acceso a la prestación, si en el momento de la situación legal de desempleo se mantiene algún contrato a tiempo parcial, sólo se tendrán en cuenta los periodos de cotización de los trabajos en los que se haya perdido el empleo o se haya visto reducida la jornada ordinaria de trabajo.
- Cuantía: La cuantía de la prestación continuará siendo un 70% de la base de cotización de los últimos 180 días trabajados durante los primeros 180 días de cobro, pasando a ser posteriormente, un 50%. Anteriormente se establecía que a partir del séptimo mes de cobro, la cuantía a percibir sería de un 60% de la base de cotización. Esta medida entra en vigor para prestaciones generadas a partir del 15/07/12.

##### 3. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO:

Con la redacción definitiva de la Ley 3/2012, se amplía de un 5 a un 10% la distribución irregular de la jornada por parte del empresario.

De esta forma, en defecto de pacto, el empresario puede distribuir de manera irregular el 10% de la jornada anual, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso establecidos en la Ley.

El trabajador deberá conocer con una antelación mínima de 5 días, el día y la hora de la prestación del servicio.

##### 4. PERMISO RETRIBUIDO PARA FORMACIÓN:

Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a un permiso retribuido anual consistente en 20 horas, para la obtención de formación vinculada a la actividad que desempeñen en la empresa, excluyendo la

formación que debiera impartir la empresa de manera obligatoria a sus trabajadores en virtud de otras leyes.

Este permiso será acumulable por un periodo de hasta 5 años.

5. ULTRACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS:

El plazo máximo de ultractividad de los convenios desde su denuncia, pasa de dos a un año, desde su denuncia, salvo pacto en contrario.

6. ELIMINACIÓN CLÁUSULAS JUBILACIÓN FORZOSA POR CUMPLIMIENTO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN:

La Ley 3/2012 de 06 de julio, deja sin efecto y declara nulas todas las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento del trabajador de la edad ordinaria de jubilación.

7. PROLONGACIÓN ACTIVIDAD TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS:

Las empresas con actividades encuadradas en el sector del turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería, que generen actividad productiva durante los meses de noviembre y marzo, podrán aplicar una bonificación del 50% en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante dichos meses, siempre y cuando mantengan de alta a los trabajadores fijos discontinuos que tenga en plantilla durante los mismos.

8. NUEVAS BONIFICACIONES PARA TRABAJADORES AUTÓNOMOS:

Como se ha comentado anteriormente, se ha establecido una nueva bonificación del 50% aplicable sobre la cuota mínima del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, para los familiares colaboradores de los mismos.

Dentro de estos familiares, pueden aplicar la bonificación, el cónyuge, pareja de hecho y familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, cuando se incorporen como altas nuevas en el RETA y para colaborar con él en la actividad en la que se encuentre dado de alta.

9. CONDICIONES ESPECIALES PARA VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO O VÍCTIMAS DEL TERRORISMO:

Los trabajadores englobados en estos colectivos, tendrán derecho a una reducción de jornada con reducción proporcional del salario o a la reordenación de su tiempo de trabajo, quedando a su elección la concreción horaria, cuando por cualquier motivo relacionado con el colectivo de pertenencia así lo necesiten.

Movilidad geográfica: cuando por algún motivo relacionado con el colectivo al que pertenece, el trabajador tenga que trasladarse a otro centro de trabajo, tendrá preferencia frente a otros trabajadores, para lo que se les debe comunicar los puestos disponibles. La duración inicial del cambio, será de 6 meses, durante los cuales la empresa debe reservar su puesto de trabajo. Transcurridos los mismos, el trabajador optará por volver o mantener el puesto de trabajo actual. En caso de optar por el segundo caso, la empresa debe continuar manteniendo la reserva al puesto de trabajo.



#### 10. MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS:

Los trabajadores que acrediten la necesidad de recibir un tratamiento fuera de su localidad, de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo que la empresa tuviera vacante, en los mismos términos que para las víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo

#### 11. CONCEPTOS ANTERIORMENTE EXCLUIDOS DE COTIZACIÓN:

A partir de la entrada en vigor del RDL 20/2012 de 13 de julio, determinados conceptos con exención parcial de cotización (hasta 20% del IPREM), tales como desgaste de herramientas, ropa de trabajo, quebranto de monedas y determinados conceptos en especie, deberán cotizar íntegramente a la Seguridad Social.

Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador también deberán cotizar a la Seguridad Social.

Conceptos como plus transporte, plus distancia o indemnizaciones por fallecimiento, traslados o suspensiones, continuarán cotizando tal y como lo venían haciendo hasta ahora (una vez que superen el importe fijado legalmente).