



# INFORMA

## **REFORMA LABORAL RD-LEY 3/2012, de 10 de febrero**

Se concede un mes desde la entrada en vigor de este real decreto-ley para elaborar un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada que desarrolle el articulado de esta norma en esas materias.

*(Susceptible de modificación en tramitación Parlamentaria)*

### **¿QUÉ TIPOS DE DESPIDO ME PUEDEN APLICAR AHORA?**

**Depende de si el despido se considera procedente o improcedente:**

- o **Si es procedente** (porque la empresa puede acogerse a causas económicas, organizativas, etc) **la indemnización será de 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades para tod@s l@s trabajadores/as**, con independencias de la fecha de entrada a la empresa.  
**((ESTE DESPIDO YA ESTABA CON ANTERIORIDAD))**

***Eso sí, a partir de ahora se invierte la carga de la prueba y todos los despidos son procedentes a no ser que el trabajador demuestre lo contrario.***

- o **Si el despido es considerado improcedente o logra un pacto con su empresa**, podrá cobrar **45 días por cada año trabajado hasta 11 de Febrero de 2012 y a partir de ésta fecha acumulará 33 días por año trabajado**. Si su contrato empieza mañana, y llega a ser despedido en el futuro de modo improcedente, cobrará 33 días por año trabajado. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario (24 meses), salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

### **¿A QUIÉN AFECTA EL CONTRATO DE 33 DIAS/AÑO?**

- **Los trabajadores que consigan un nuevo trabajo a partir 12 de Febrero de 2012**, firmarán un contrato con una **indemnización máxima por despido de 33 días por año trabajado, con un tope de compensación de 24 mensualidades** (si se trata de un despido improcedente). Antes esa indemnización era de 45 días y con el tope máximo de 42 mensualidades.

**Ejemplo:** Si empieza a trabajar para una empresa a partir de mañana con un salario bruto mensual de **1650 € \*\*\***, dependiendo de sus años de antigüedad en el trabajo y suponiendo que sea un despido improcedente, **su indemnización será:**

ANTIGÜEDAD	ANTES DE LA REFORMA	DESPUÉS DE LA REFORMA
5 AÑOS	12.375 €	9.075 €
10 AÑOS	24.750 €	18.150 €
15 AÑOS	37.125 €	27.225 €
20 AÑOS	49.500 €	36.300 €
TOPE MÁXIMO	69.300 €	39.600 €
	ANTIGÜEDAD TOTAL DE 28 AÑOS O +	ANTIGÜEDAD TOTAL DE 21,8 AÑOS O +

\*\*\*Salario bruto mensual (BASE DE COTIZACION POR CONTINGENCIAS COMUNES)

- **Los trabajadores que ya tienen un empleo** no se libran de la reforma referente a los días de indemnización por despido improcedente. **Si su contrato anterior recogía una indemnización máxima de 45 días por año trabajado, esa será su compensación, pero contando solo hasta el 11 de Febrero de 2012. A partir de entonces, los años que siga trabajando para su empresa se calcularán en función a 33 días por año trabajado. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario (24 meses), salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.**

**Es decir, su indemnización se calculará en base a los 2 tramos de compensación:**

- 1º) La indemnización correspondiente según el salario bruto mensual \*\*\* y la antigüedad que llevaras en la empresa **hasta el día 11 de Febrero de 2012**, a razón de 45 días por año trabajado.
- 2º) La indemnización correspondiente según el salario bruto mensual \*\*\* y la antigüedad que lleves **desde el día 11 de Febrero de 2012 hasta la futura fecha del despido improcedente**, a razón de 33 días por año trabajado.

**El importe indemnizatorio resultante del total** no podrá ser superior a 720 días (24 meses), salvo que del cálculo de 1º) se desprenda un numero superior de días, en cuyo caso se aplicará éste, hasta un tope máximo de 1260 días (42 mensualidades).

**Ejemplo A:** Si lleva 5 años trabajados hasta el 11 de Febrero de 2012 y continua en la empresa 15 años mas hasta el efectivo despido improcedente, con un salario bruto mensual de **1650 €** \*\*\*, **su indemnización será:**

1º) HASTA EL 11-02-2012		2º) DESDE EL 12-02-2012	
ANTIGÜEDAD	INDEMNIZACIÓN(45días/año)	ANTIGÜEDAD	INDEMNIZACIÓN(33 días/año)
5 AÑOS	12.375 €	20 AÑOS	36.300 €
TOTAL DIAS 1º)		TOTAL DIAS 2º)	
45 DIAS x 5 AÑOS =225 DIAS		33 DIAS x 20 AÑOS =660 DIAS	
AL SER EL 1º) TRAMO DE COMPENSACIÓN MENOR DE 720 DIAS, EL TOPE MÁXIMO DE COMPENSACIÓN GLOBAL DE INDEMNIZACIÓN SERÁ DE 720 (24 MENSUALIDADES)			
TOTAL INDEMNIZACIÓN		39.600 €	
TOPE MÁXIMO DE INDEMNIZACIÓN ES 720 DIAS DE SALARIO (YA QUE EL TOTAL DE DIAS=225+660=885;SUPERAN LOS 720 DÍAS)			

\*\*\*Salario bruto mensual (BASE DE COTIZACION POR CONTINGENCIAS COMUNES)

**Ejemplo B:** Si llevas 17 años trabajados hasta 11 de Febrero de 2012 y continua en la empresa 3 años mas hasta el efectivo despido improcedente, con un salario bruto mensual de **1650 €** \*\*\*, **su indemnización será:**

1º) HASTA EL 11-02-2012		2º) DESDE EL 12-02-2012	
ANTIGÜEDAD	INDEMNIZACIÓN(45días/año)	ANTIGÜEDAD	INDEMNIZACIÓN(33 días/año)
17 AÑOS	42.075 €	3 AÑOS	5.445 €
TOTAL DIAS 1º)		TOTAL DIAS 2º)	
45 DIAS x 17 AÑOS =765 DIAS		33 DIAS x 3 AÑOS =99 DIAS	
AL SER EL 1º) TRAMO DE COMPENSACIÓN MAYOR DE 720 DIAS, EL TOPE MÁXIMO DE COMPENSACIÓN GLOBAL DE INDEMNIZACIÓN SERÁ ÉSTE(765 DÍAS), HASTA UN MÁXIMO 42 MESES (1260 DÍAS)			
TOTAL INDEMNIZACIÓN		42.075 €	
TOPE MÁXIMO INDEMNIZACIÓN 765 DIAS DE SALARIO (POR SER MAYOR A 720 DIAS Y DEL PRIMER TRAMO)			

\*\*\*Salario bruto mensual (BASE DE COTIZACION POR CONTINGENCIAS COMUNES)

## ¿SERÁ FÁCIL PARA LAS EMPRESAS DESPEDIRME?

- **Por faltas de asistencia del trabajador**, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. El despido será procedente y tendrá una indemnización de 20 días/año trabajado con un tope máximo de 12 mensualidades, sin necesidad alguna de que tu empresa hubiera sufrido perjuicio por tu ausencia, ni de que a empresa tenga pérdidas.

**No se computarán como faltas de asistencia:** las debidas a huelga legal, actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

También **pretenden controlar las bajas injustificadas y las incapacidades temporales a través de las mutuas de trabajo.**

**Ejemplo:** Una persona que tiene un trabajo a 8 horas/día de Lunes a Viernes (160 horas/mes) y tiene una enfermedad común o accidente no laboral, obteniendo la baja médica, puede ser despedida atendiendo a las siguientes circunstancias:

Nº BAJAS	TOTAL DIAS	% EN 2 MESES CONSECUTIVOS	POSIBILIDAD DE DESPIDO
1	< 8 DÍAS	<20 %	NO
	> 8 DIAS	>20 %	NO
2	< 8 DÍAS	<20 %	NO
	> 8 DIAS	>20 %	SI
Nº BAJAS	TOTAL DIAS	% EN 4 MESES DISCONTÍNUOS DENTRO 1 AÑO	POSIBILIDAD DE DESPIDO
1	< 20 DÍAS	<25 %	NO
	> 20 DIAS	>25 %	NO
2	< 20 DÍAS	<25 %	NO
	> 20 DIAS	>25 %	SI

- **Las empresas que quieran realizar un Expediente de Regulación de Empleo (ERE)**, y por tanto acogerse a pagar la indemnización mínima (20 días por año trabajado con un máximo de un año) no necesitarán el visto bueno de la Autoridad Laboral.

Hasta ahora, la mayoría de compañías que querían aplicar un ERE pactaban con el comité de empresa las compensaciones, ya que de este modo, la autoridad laboral no se oponía si no existían irregularidades legales. Para lograr el pacto, las indemnizaciones solían ser más elevadas.

Ahora, sin embargo, la empresa solicitará el ERE alegando una de las causas establecidas para lograrlo. Si existe conflicto con los trabajadores, **solo un juez podrá parar el expediente y éstas sentencias sobre Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) no podrán ser recurridas ante el Tribunal Supremo (TS)**, siempre y cuando afecten a menos de 50 trabajadores.

- **Las causas que una empresa puede alegar para presentar un ERE se amplían.** Por tanto, se amplían los casos en los que la empresa pagará la indemnización por despido procedente, la más baja: 20 días por año trabajado y un tope de 12 mensualidades, con independencias de la fecha de entrada a

la empresa. **Las empresas podrán hacer despidos colectivos no solo si ya están en pérdidas, también si tienen "pérdidas actuales o previstas" o una "disminución de ventas durante tres trimestres consecutivos".**

**Ejemplo:** Si trabaja para una empresa con un salario bruto mensual de **1650 € \*\*\***, dependiendo de sus años de antigüedad en el trabajo y suponiendo que sea un despido procedente, **su indemnización será:**

ANTIGÜEDAD	DIAS	DESPUÉS DE LA REFORMA
5 AÑOS	5 AÑOS X 20 DIAS= 100	5.500 €
10 AÑOS	10 AÑOS X 20 DIAS= 200	11.000 €
15 AÑOS	15 AÑOS X 20 DIAS= 300	16.500 €
20 AÑOS	20 AÑOS X 20 DIAS= 400	19.800 €
40 AÑOS	40 AÑOS X 20 DIAS= 800	19.800 €
<b>TOPE MÁXIMO</b>	<b>EL MÁXIMO SON 360 DIAS(12 MESES)= 19.800 €</b>	

### **¿PODRÉ ENCADENAR EN UNA EMPRESA CONTRATOS TEMPORALES?**

**Como máximo durante 24 meses.** A partir del 31 de diciembre, volverá estar prohibido mantener a un trabajador más allá de los dos años con contratos temporales. En 2011 se suspendió el límite al encadenamiento de contratos temporales para los años 2012 y 2013, pero el actual reforma vuelva a establecer un máximo de dos años a partir de 2013. Es decir, durante este año todavía se podrán encadenar contratos temporales sin límite, pero **el año que viene ya no.**

### **OTRAS MEDIDAS:**

- **Entrada de las ETT's en los servicios públicos de empleo, además si ha conseguido plaza por oposición de personal laboral fijo de cualquier Administración Publica podrá ser despedido de forma procedente (20/año con tope 12 mensualidades) por insuficiencia presupuestaria sobrevenida en 3 meses consecutivos..**
- **Los empresarios podrán modificar las condiciones de trabajo** por cuestiones económicas, técnicas, organizativas o de organización competitividad o productividad. Esto se traduce en cambios de horarios, turnos, "cuantía salarial"(hasta el que establece el convenio) y cambio de puesto de trabajo, de no aceptar las nuevas condiciones pueden rescindir el contrato con indemnización de 20 días por año con un máximo de 9 meses.
- **Los parados que cobren prestación estarán obligados a realizar servicios de interés general** en beneficio de la comunidad.
- **Se amplía hasta los 30 años el contrato de formación y aprendizaje desde 6 meses hasta 3 años máximo, siempre que el paro sea superior al 15%.**
- Las empresas en beneficios que quieran reducir plantilla entre los trabajadores mayores de 50 años con cargo a sus recursos propios no tendrán que cumplir con el requisito de que el despido afecte a un mínimo de 100 trabajadores en un período de tres años.
- **Desaparición de la prórroga indefinida de los convenios colectivos, habrá 2 años de plazo para renegociar uno nuevo o el convenio desaparecerá,** pasando a estar regidos por el convenio de sector o por la ley general (el estatuto de los trabajadores). Se da la posibilidad de que los empresarios se "descuelguen" del convenio colectivo de ámbito superior por causas económicas, si no hay acuerdo se decidirá por arbitraje. **Los convenios de empresa prevalecerán sobre los convenios sectoriales.**