



# Gallardo

*Desde 1958*

- **Asesoría Laboral, Fiscal, Jurídica y Contable**
- **Gestoría Administrativa – Adminis. de Fincas**
- **Inmobiliaria – Correduría de Seguros**
- **Consultoría Implantación L.O.P.D.**

# SEMINARIO REFORMA LABORAL RD-LEY 3/2012

- **1. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN**
- **2.FLEXIBILIDAD INTERNA DE LAS EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
- **3. CAMBIOS OPERADOS EN EL ÁMBITO DE DESPIDOS Y ERES**
- **4. OTRAS MEDIDAS**

# 1. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

- A. Contrato de trabajo indefinido de apoyo a emprendedores (art.4 RD-Ley 3/2012)
- B. Contrato a tiempo parcial (art.5 RD-Ley 3/2012)
- C. Contrato para la formación y aprendizaje(art 2, 3 y disposiciones transitorias séptima, octava y novena tiempo RD-Ley 3/2012)
- D. Transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos (art. 7 RD-Ley 3/2012)

# 1. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

- E. Contrato a distancia: Teletrabajo (art.6 RD Ley 3/2012)
- F. Formación profesional para el empleo (art.2 RD Ley 3/2012)
- G. Suspensión de encadenamiento de contratos temporales (art.17 RD Ley 3/2012)
- H. Eliminación de Incentivos madres reincorporadas al trabajo (DD Única Ley 3/2012)

# **1. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN**

## **■ A. Contrato de trabajo indefinido de apoyo a emprendedores (art.4 RD-Ley 3/2012)**

### **CARACTERÍSTICAS:**

- 1- Pueden celebrarlo empresas de menos de 50 trabajadores**
- 2- Contrato por Tiempo indefinido y jornada completa**
- 3- Período de prueba 1 año**
- 4- Incentivos Fiscales y bonificaciones a la seguridad social**

# 1. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

## EXCLUSIONES:

**Empresas que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, hubieran extinguido un contrato por causas objetivas declarado improcedente judicialmente o despido colectivo.**

## OBLIGACIONES:

**La empresa deberá mantener al empleado contratado al menos 3 años, en caso de incumplimiento se reintegrará los incentivos**

# 1. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

## INCENTIVOS FISCALES

### A - PRIMER COTRATO CON MENOR DE 30 AÑOS



DEDUCCIÓN FISCAL 3.000 EUROS

### B - DESEMPLEADO PERCEPTOR DE PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA



CUANTÍA	REQUISITOS
DEDUCCIÓN FISCAL DEL 50% DE LA PRESTACIÓN PENDIENTE DE PERCIBIR LÍMITE 12 MENSUALIDADES	TRABAJADOR DEBERÁ HABER PERCIBIDO AL MENOS 3 MESES DE LA PRESTACIÓN
	EL IMPORTE DE LA DEDUCCIÓN QUEDA FIJADO EN EL MOMENTO DEL CONTRATO
	LA EMPRESA REQUERIRÁ AL TRABAJADOR UN CERTIFICADO DEL SPEE
	EL TRABAJADOR PODRÁ COMPATIBILIZAR SU SALARIO CON EL 25% DE LA PRESTACIÓN

# 1. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

## BONIFICACIONES EN SEGURIDAD SOCIAL

**A – JÓVENES 16-30 AÑOS, INSCRITOS OFICINA EMPLEO**



**DURACIÓN: 3 AÑOS**

**CUANTÍAS:**

83,33 euros/mes (1.000 euros/año)- 1º AÑO

91,67 euros/mes (1.100 euros/año)- 2º AÑO

100 euros/mes (1.200 euros/año)- 3º AÑO

**Mujeres sectores menos representados:**

108,33 euros/mes (1.300 euros/año)



# 1. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

## BONIFICACIONES EN SEGURIDAD SOCIAL

**B- MAYORES 45 AÑOS INSCRITOS COMO DESEMPLEADOS, AL MENOS 12 MESES, EN LOS 18 MESES ANTERIORES AL CONTRATO**



**DURACIÓN: 3 AÑOS**

**CUANTÍAS:**

108,33 euros/mes (1.300 euros/año)

**Mujeres sectores menos representados :**

125 euros/mes (1.500 euros/año)

# 1. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

## ■ B. Contrato a tiempo parcial (art.5 RD-Ley 3/2012)

**-Se permite la realización de horas extras**

**-Computarán en las bases de cotización y en las bases reguladoras de las prestaciones**

# 1. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

## ■ C. Contrato para la Formación y el Aprendizaje (art.2, 3 y disposiciones transitorias séptima, octava y novena RD Ley 3/2012)

### Edad:

16-25 años

*-Hasta 30 años, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.*

*(No aplicable el límite de edad para personas discapacitadas y participantes en proyectos empleo y formación)*

# 1. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

## ■ C. Contrato para la Formación y el Aprendizaje

(art.2, 3 y disposiciones transitorias séptima, octava y novena RD-Ley 3/2012)

**Duración , tiempo de trabajo efectivo :**

Mínimo : 1 año

Máximo 3 años

*Por convenio colectivo se podrá establecer otra duración, respetando mínimo 6 meses y máximo 3 años*

**Tiempo de trabajo efectivo no podrá superar:**

75%--1º año

85%--2º año

100%--3º año

# 1. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

## ■ C. Contrato para la Formación y el Aprendizaje (art.2, 3 y disposiciones transitorias séptima, octava y novena RD-Ley 3/2012)

### **Posibilidad de contratación:**

El trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación pero “ sí para una distinta “

### **Formación:**

Se permite que el trabajador reciba la formación en la propia empresa, no sólo en los centros formativos

# 1. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

## ■ C. Contrato para la Formación y el Aprendizaje (art.2, 3 y disposiciones transitorias séptima, octava y novena RD-Ley 3/2012)

### **BONIFICACIONES:**

#### **- Desempleados inscritos en la oficina de empleo**

Plantilla inferior a 250 trabajadores, 100% ambas cuotas

Plantilla superior a 250 trabajadores, 75% cuota Empresarial y 100% cuota trabajador.

#### **- Transformación en indefinido:**

Duración 3 años

Hombre: 1.500 euros/año

Mujer: 1.800 euros/año

# 1. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

- **D. Transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos (art. 7 RD-Ley 3/2012)**

**EMPRESAS BENEFICIARIAS:** menos de 50 trabajadores

**BONIFICACIÓN:**

500 euros/año, (700 euros/año, en caso de mujeres)

**DURACIÓN:** 3 años

# 1. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

## ■ E. Contrato a distancia: Teletrabajo (art.6 RD Ley 3/2012)

- **No se llama a domicilio, sino trabajo a distancia**
- **La actividad laboral se desarrollará preponderantemente en el domicilio del trabajador o en el lugar que designe libremente, alternándolo con su presencia en el centro de trabajo de la empresa**
- **Tendrán los mismo derechos que los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo**



# 1. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

## ■ F. Formación profesional para el empleo (art.2 RD Ley 3/2012)

- **Derecho a la formación para la adaptación del puesto de trabajo**
- **Derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales**
  - 1- El trabajador que tenga un año de antigüedad en la empresa
  - 2-El permiso podrá ser acumulable por un período de hasta tres años
  - 3-La formación debe estar relacionada con el puesto de trabajo
  - 4-La concreción del disfrute será de mutuo acuerdo
- **Creación de cuenta formación**

# 1. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

## ■ F. Formación profesional para el empleo (art.2 RD Ley 3/2012)

### - Desarrollo de Cheque Formación

El gobierno evaluará la conveniencia de crear un cheque formación destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores

# 1. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

- **G. Suspensión de encadenamiento de contratos temporales (art.17 RD Ley 3/2012)**
- **H. Eliminación de Incentivos madres reincorporadas al trabajo (DD Única Ley 3/2012)**

## 2. FLEXIBILIDAD INTERNA DE LAS EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

a) FLEXIBILIDAD INTERNA.

b) NEGOCIACIÓN COLECTIVA



## **2. FLEXIBILIDAD INTERNA DE LAS EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **a) FLEXIBILIDAD INTERNA.**

- **Tiempo de trabajo.**
- **Clasificación profesional**
- **Movilidad funcional.**
- **Movilidad geográfica.**
- **Modificaciones sustanciales.**
- **Suspensión contrato. Reducción de jornada.**

## 2. FLEXIBILIDAD DE LAS EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### a) FLEXIBILIDAD INTERNA.

#### Tiempo de trabajo art. 34 E.T.

- **Distribución irregular**
- **Disponibilidad del 5% de la jornada de trabajo a lo largo del año por parte de la empresa.**



## **2. FLEXIBILIDAD DE LAS EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **a) FLEXIBILIDAD INTERNA.**

#### **Clasificación Profesional. Art. 22 E.T.**

- **GRUPOS PROFESIONALES**
- **Def:** El que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.
- **Plazo de 1 año.**

## 2. FLEXIBILIDAD DE LAS EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### a) FLEXIBILIDAD INTERNA.

#### Movilidad Funcional. Art. 39 E.T.

- **LIMITACIONES** : Titulaciones académicas o profesionales  
Respeto a la dignidad del trabajador.

**EXISTENCIA DE CAUSAS TECNICAS U ORGANIZATIVAS, y por el tiempo imprescindible**

- **REALIZACIÓN DE FUNCIONES SUPERIORES**
    - + 6 MESES en 1 año
    - +8 MESES en 2 años
- Mediante Negociación Colectiva se podrán establecer distintos periodos a efectos de reclamar cobertura de vacantes



## **2. FLEXIBILIDAD DE LAS EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **a) FLEXIBILIDAD INTERNA.**

#### **Movilidad Funcional. Art. 39 E.T.**

- **REALIZACIÓN FUNCIONES INFERIORES**
- **Eliminación de la justificación por necesidad perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.**
  
- **RETRIBUCION :**  
**Las que corresponda según las funciones que efectivamente realice, salvo en las encomiendas de funciones inferiores.**

## 2. FLEXIBILIDAD DE LAS EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### a) FLEXIBILIDAD INTERNA.

#### Movilidad Geográfica. Art. 40 E.T.

- **FLEXIBILIZACIÓN EN LAS CAUSAS**
- **Razones económicas, técnicas , organizativas o de producción.**  
*Las que están relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.*
- **PREAVISO 30 DÍAS**
- **DESAPARECE LA REFERENCIA A QUE LA AUTORIDAD LABORAL PUEDA AMPLIAR EL PLAZO DE INCORPORACIÓN**  
**(anteriormente hasta 6 meses)**

## **2. FLEXIBILIDAD DE LAS EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **a) FLEXIBILIDAD INTERNA.**

#### **Movilidad Geográfica. Art. 40 E.T.**

- **LA PRIORIDAD DE PERMANENCIA EN LOS PUESTOS DE TRABAJOS.**
  - Antes solo los representantes, con la reforma, **se amplía colectivos** como:
    - trabajadores con cargas familiares
    - mayores de determinada edad
    - personas con discapacidad
- **OPCIÓN ENTRE:**
  - **INDEMNIZACIÓN DE 20 DÍAS /MAX. 12 MENSUALIDADES**

## 2. FLEXIBILIDAD DE LAS EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### a) FLEXIBILIDAD INTERNA.

#### Modificaciones sustanciales. Art. 41 E.T.

- **FLEXIBILIZACIÓN EN LAS CAUSAS**
  - Razones económicas, técnicas , organizativas o de producción.  
*Relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o de trabajo en la empresa.*
  
- **SE FACILITA LA MODIFICACION DE:**
  - a) *Jornada de trabajo (nuevo)*
  - b) *Horario*
  - c) *Distribución del tiempo de trabajo (nuevo)*
  - d) *Régimen de trabajos a turnos*
  - e) *Sistema de remuneración*
  - f) *Cuantía salarial (nuevo)*
  - g) *Sistema de trabajo y rendimiento*
  - h) *Funciones*

## 2. FLEXIBILIDAD DE LAS EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### a) FLEXIBILIDAD INTERNA.

#### Modificaciones sustanciales. Art. 41 E.T.

- **CARÁCTER INDIVIDUAL:** Notificación con 15 días de antelación ( anteriormente 30).
- En todos los supuestos excepto en el g) "Sistema de trabajo y rendimiento", el trabajador podrá rescindir su contrato percibiendo 20 días por año, máximo 9 mensualidades.

## **2. FLEXIBILIDAD DE LAS EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **a) FLEXIBILIDAD INTERNA.**

#### **Modificaciones sustanciales. Art. 41 E.T.**

- **CARÁCTER COLECTIVO:**
  - **Precedido por un periodo de consultas (máx. 15 días).**
    - **Con acuerdo:** se presume que concurren las causas.
    - **Sin acuerdo:** el empresario notifica la decisión de las modificaciones colectivas de las condiciones de trabajo, surtiendo efecto en el plazo de 7 días siguientes a su notificación.
- **Las modificaciones de las condiciones establecidas en convenio colectivo, deberá realizarse conforme a lo establecido en el art. 82.3 (inaplicación del convenio colectivo)**

## **2. FLEXIBILIDAD DE LAS EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **a) FLEXIBILIDAD INTERNA.**

#### **SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DEL CONTRATO.**

##### **Art. 47 E.T.**

- Supresión del requisito de la autorización administrativa.
- Sistema de bonificaciones del 50% cuota empresarial. Máximo 240 días ( 8 meses)
- Obligación de mantener al trabajador afectado durante al menos 1 año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción.
- Reposición de la duración de la prestación por desempleo. Límite 180 días (6 meses).
- Requisitos:
  - Fecha de la medida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre
  - Despido se realice entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013

## **2. FLEXIBILIDAD INTERNA DE LAS EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **b) NEGOCIACIÓN COLECTIVA art. 84 E.T (CONCURRENCIA).**

- **Prioridad del convenio de empresa frente al sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior:**
  - cuantía del salario base y complementos salariales.
  - abono o compensación de HE, retribución trabajo a turnos.
  - horario y distribución, planificación de vacaciones.
  - adaptación a la empresa de sistema de clasificación profesional.
  - medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar



## **2. FLEXIBILIDAD INTERNA DE LAS EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **b) NEGOCIACIÓN COLECTIVA art. 82 E.T.**

- **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo que afecten a las siguientes materias: (lista cerrada)**
  - Jornada de trabajo.
  - Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
  - Régimen de trabajo a turnos.
  - Sistema de remuneración y cuantía salarial
  - Sistema de trabajo y rendimiento
  - Funciones, cuando excedan de los límites que para la Mov. Funcional prevé el artículo 39 E.T.
  - Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
  
- **Aclaración de disminución persistente de ingreso o ventas, durante dos trimestres consecutivos.**

## 2. FLEXIBILIDAD INTERNA DE LAS EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### b) NEGOCIACIÓN COLECTIVA art. 82 E.T.

- **NECESIDAD DE ACUERDO ENTRE EMPRESA Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

- Especificar en el acuerdo las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa  $\implies$  comisión paritaria del C.C.  
autoridad laboral

- **NO ACUERDO  $\implies$  COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE C.C. O A LOS ÓRGANOS CORRESPONDIENTES EN LAS CC.AA.**

La decisión de estos órganos habrá de dictarse en un plazo no superior a 25 días, desde el sometimiento de los mismos en el conflicto.

- **PLAZO MÁXIMO DE ULTRACTIVIDAD DE 2 AÑOS DESDE LA DENUNCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.**

### **3. CAMBIOS OPERADOS EN EL ÁMBITO DE DESPIDOS Y ERES**

- **A. Despido colectivo (art.51 Estatuto de los trabajadores)**
- **B. Despido objetivo (art.52 Estatuto de los trabajadores)**
- **C. Despido improcedente (art.56 Estatuto de los trabajadores)**

# 3. CAMBIOS OPERADOS EN EL ÁMBITO DE DESPIDOS Y ERES

## A. Despido colectivo (art.51 Estatuto de los trabajadores)

- **Aclaración causas económicas:**  
"disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas, si se produce durante tres trimestres consecutivos.
- **No es necesario la autorización**, excepto para los casos de fuerza mayor.  
Si es necesario comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral
- **Despido precedido de un periodo de consultas**
  - Plantilla < 50 trabajadores – 15 días naturales
  - Plantilla > = 50 trabajadores – 30 días naturales

### 3. CAMBIOS OPERADOS EN EL ÁMBITO DE DESPIDOS Y ERES

#### A. Despido colectivo (art.51 Estatuto de los trabajadores)

- No es necesario el acuerdo con los representantes de los trabajadores.
- Fecha de efecto de la extinción laboral, como mínimo 30 días hábiles desde la comunicación de la apertura del periodo de consultas.
- **Prioridad de permanencia:**
  - representantes de los trabajadores.
  - acuerdo en periodo de consultas o C.Colectivo, trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad, discapacitados

### 3. CAMBIOS OPERADOS EN EL ÁMBITO DE DESPIDOS Y ERES

#### ■ B. Despido Objetivo (art.52 Estatuto de los Trabajadores)

##### MODIFICACIONES DE LAS CAUSAS:

#### - FALTA DE ADAPTACION A MODIFICACIONES TECNICAS.

Plazo de adaptación 2 meses

Límite a la duración de la formación de 3 meses

La extinción podrá acordarse transcurridos 2 meses, desde la introducción de la modificación o desde que finalizó la formación

### 3. CAMBIOS OPERADOS EN EL ÁMBITO DE DESPIDOS Y ERES

- **B. Despido Objetivo (art.52 Estatuto de los Trabajadores)**

#### MODIFICACIONES DE LAS CAUSAS:

##### **-ABSENTISMO DEL TRABAJADOR**

“ Se elimina la referencia al índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo (antes 2,5%)”

### 3. CAMBIOS OPERADOS EN EL ÁMBITO DE DESPIDOS Y ERES

#### ■ **B. Despido Objetivo (art.52 Estatuto de los Trabajadores)**

FOGASA:

**Anterior a la reforma:**

40% de la indemnización

**Con la reforma:**

8 días de salario /año trabajo



### 3. CAMBIOS OPERADOS EN EL ÁMBITO DE DESPIDOS Y ERES

#### ■ C. Despido Improcedente (art.53 Estatuto de los Trabajadores)

##### MODIFICACIONES:

- Reducción de la indemnización 33días/año, máx. 24 meses
- Contratos suscritos con anterioridad al RD-Ley 3/2012:
  1. 45 días /año, antes de la fecha de entrada en vigor del RD-Ley
  2. 33 días/año, por el tiempo de prestación de servicios posterior
  3. Importe máximo de 720 días, salvo que del 1º período resulte un nº superior, en este caso se aplicará este como tope máximo, sin que se supere las 42 mensualidades
- Salarios de tramitación, eliminados, excepto:
  - Readmisión, Representante de los trabajadores

## **4. OTRAS MEDIDAS**

- **A. Agencias de colocación de empleo (art.1 RD-Ley 3/2012)**
- **B. Conciliación familiar (DF 1ª RD-Ley 3/2012)**
- **C. Vacaciones (DF 1ª RD-Ley 3/2012)**
- **D. Capitalización de desempleo único (DF 1ª RD-Ley 3/2012)**

## 4. OTRAS MEDIDAS

### ■ A. Agencias de colocación de empleo (art.1 RD-Ley 3/2012)

Autorización a las ETT, para actuar como "agencias privadas de colocación, con el objetivo de sumar refuerzos en la búsqueda de empleo

### ■ B. Conciliación familiar (DF1ª RD-Ley 3/20

Permiso lactancia:

Se establece también para los casos de adopción y acogimiento

## 4. OTRAS MEDIDAS

### ■ B. Conciliación familiar (DF1ª RD-Ley 3/2012)

#### Reducción de jornada por guarda legal:

**Se especifica de modo concreto que se realiza en referencia a la jornada diaria a tiempo completo**

**Los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada.**

## **4. OTRAS MEDIDAS**

### **■C. Vacaciones (DF1ª RD-Ley 3/2012)**

**Cuando el periodo de vacaciones coincida con permiso de maternidad/paternidad, se disfrutaran cuando termine el permiso, aunque haya transcurrido el año natural.**

**Cuando el periodo de vacaciones coincida con una IT, el trabajador las podrá disfrutar una vez terminada la IT, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del año de inicio de la IT.**

## 4. OTRAS MEDIDAS

### ■ D. Capitalización del desempleo (DF1ª RD-Ley 3/2012)

#### ANTES DE LA REFORMA:

La prestación de desempleo podía abonarse en un pago único, cuya cuantía ascendía al 60% con carácter general y podía llegar hasta el 80% para jóvenes.

#### TRAS LA REFORMA:

Se eleva al 100%, el importe máximo de la prestación por desempleo, cuando los beneficiarios, autónomos no discapacitados, sean hombres hasta 30 años o mujeres hasta los 35.



*Gallardo*

*Desde 1958*

**¡ GRACIAS A TODOS POR  
VUESTRA PARTICIPACION !**

**[www.gallardo.es](http://www.gallardo.es)**

**[gallardo@gallardo.es](mailto:gallardo@gallardo.es)**