



## NOVEDADES LABORALES APROBADAS POR EL REAL DECRETO-LEY 20/2012

*El Real Decreto-ley 20/2012, que entró en vigor con carácter general el día 15 de julio de 2012, establece importantes novedades en materia laboral y de la seguridad social, con relación a supresión del sistema progresivo de recargos por ingreso fuera de plazo, conceptos excluidos de la base de cotización, prestaciones por desempleo, FOGASA, supresión del derecho a la aplicación de bonificaciones, así como medidas de recorte para los funcionarios públicos.*

En el BOE del día 14 de julio se ha publicado el *Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad*, que entró **en vigor con carácter general el día 15 de julio de 2012** (con excepción de determinadas medidas), y que adoptan una serie de medidas que afectan al ámbito laboral ante el recrudecimiento de la crisis económica y el acoso de los mercados.

A continuación trataremos de resumir las principales medidas en materia de Seguridad Social y Empleo, y sobre reordenación y racionalización de las administraciones públicas (que afectan a los funcionarios públicos)

### 1. MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y EMPLEO

---

#### 1.1 Supresión del sistema progresivo de recargos por ingreso fuera de plazo

- Se establece el **recargo único del 20%** cuando el pago de las cuotas a la Seguridad Social se produzca tras el vencimiento del plazo (eliminándose el sistema progresivo del 3, 5, 10 y 20% antes vigente, dependiendo de si el ingreso se producía pasado uno, dos, tres o más meses desde el vencimiento). Por tanto, a partir del presente mes de julio, dejar de cotizar las cuotas de la empresa o autónomos a la seguridad social supondrá aplicar un **recargo del 20%** a la cuota que se debería haber liquidado.

#### 1.2 Base de cotización. Conceptos excluidos

- Se introduce como excluidas de la base de cotización las indemnizaciones por despido o cese.
- Se prevé que las indemnizaciones por fallecimiento, traslado y suspensiones estarán exentas en la cuantía máxima prevista en la norma sectorial o convenio colectivo.

- Se eliminan las exclusiones de la base de cotización antes vigentes en materia de quebranto de moneda y desgaste de útiles o herramientas y adquisición de prendas de trabajo, los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas y las percepciones por matrimonio.
- Se regula que la cuantía máxima exenta de cotización por los conceptos no computables para la base de cotización no podrá superar el límite que se determine reglamentariamente.

### 1.3 Prestaciones de desempleo

#### A. Prestaciones contributivas por desempleo

- Para el supuesto de que en el momento de la situación legal de desempleo se mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial se van a tener en cuenta exclusivamente, a los solos efectos de cumplir el requisito de acceso a la prestación, los períodos de cotización en los trabajos en los que se haya perdido el empleo, de forma temporal o definitiva, o se haya visto reducida la jornada ordinaria de trabajo.
- El porcentaje aplicable a la base reguladora para calcular la cuantía de la prestación de **desempleo se reduce en un 10%**, de manera que a partir del día 181 de percepción es del 50% (antes se tomaba el 60%). En todo caso, la reducción solo será de aplicación a prestaciones por desempleo nacidas por situaciones legales de desempleo producidas a partir del 15 de julio de 2012, por tanto, todas aquellas personas que estén en situación de desempleo a partir de esa fecha, cobrarán un **10% menos de prestación por desempleo a partir del 7º mes.**
- La cuantía máxima de la prestación por desempleo sigue siendo del 175 % del IPREM, salvo cuando el trabajador tenga uno o más hijos a su cargo, en tal caso, la cuantía es, respectivamente, del 200 % o del 225 % de dicho indicador. Asimismo, la cuantía mínima de la prestación por desempleo sigue siendo del 107 % o del 80 % del IPREM, según que el trabajador tenga o no, respectivamente, hijos a su cargo.
- Ahora bien, en caso de desempleo por pérdida de empleo a tiempo parcial o a tiempo completo, las cuantías máximas y mínimas de la prestación señaladas se determinan teniendo en cuenta el IPREM calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período de los últimos 180 días, ponderándose tal promedio en relación con los días en cada empleo a tiempo parcial o completo durante dicho período. A estos efectos, se tiene en cuenta el IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.
- La falta de presentación de los documentos requeridos por la entidad gestora a los beneficiarios, que puedan afectar a la conservación del derecho, puede dar lugar a la suspensión cautelar del abono de las prestaciones por desempleo hasta que por comparecencia el beneficiario acredite que cumple los requisitos para el mantenimiento

del derecho, momento a partir del cual se reanuda el abono de la prestación.

- Para las prestaciones por desempleo cuyo nacimiento del derecho derive de situaciones legales de desempleo producidas a partir del 15-7-2012, la entidad gestora ya no va a realizar la aportación del trabajador a la Seguridad Social, descontando de la cuantía de la prestación dicha aportación, reducida en un 35 %.

## **B. Subsidio por desempleo**

- Se eleva la edad de 52 a **55 años** de los trabajadores que no tengan responsabilidades familiares, hayan cotizado al menos 6 años y acrediten los requisitos, excepto el de la edad, para el acceso a cualquier otro tipo de prestación contributiva de jubilación del sistema. Para obtener el subsidio el trabajador deberá tener cumplida la edad de 55 años en la fecha del agotamiento de la prestación por desempleo o del subsidio por desempleo; o tener cumplida esa edad en el momento de reunir los requisitos para acceder a un subsidio o cumplirla durante su percepción.
- Para determinar el requisito de carencia de rentas, se eleva del 50 al 100% la aplicación del tipo de interés legal del dinero a las plusvalías o ganancias y los rendimientos que puedan deducirse del montante económico del patrimonio.
- La cuantía del 80% del IPREM se aplica a la pérdida de un trabajo a tiempo parcial, incluyéndose que la misma se percibirá a proporción de las horas previamente trabajadas, en determinados supuestos específicos.
- **Se suprime el subsidio especial** que tenía como beneficiarios a los desempleados mayores de 45 años en la fecha en que habían agotado un derecho a prestaciones por desempleo de 720 días de duración y que cumplieran todos los requisitos excepto el periodo de espera. No obstante la derogación, la norma pervivirá para los desempleados mayores de 45 años que hubieran agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo de 720 días antes del 15-07-2012.
- En materia de cotización durante la percepción del subsidio, se generaliza, para todos los supuestos, la utilización como base de cotización el tope mínimo de cotización (antes se estipulaba el 125% para los mayores de 52, hoy mayores de 55). Esta modificación será de aplicación a partir del 1 de agosto de 2012 siendo que para los trabajadores que tuvieran fijado el 125%, la norma prevé que pasarán al 100% a partir del 1 de agosto de 2012.

## **C. Otras modificaciones en materia desempleo**

Desde el 15-07-2012, en relación con el régimen de obligaciones de los trabajadores en materia de protección de desempleo se establecen las siguientes novedades:

- Deben comunicar a los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), el domicilio y, en su caso, el cambio del domicilio, facilitado a efectos de notificaciones, en el momento en que éste se produzca. Sin perjuicio de ello, cuando no quedara garantizada la recepción de las comunicaciones en el domicilio facilitado por el solicitante o beneficiario de las prestaciones, éste está obligado a proporcionar a los Servicios Públicos de Empleo autonómicos y al SEPE los datos que precisen para que la comunicación se pueda realizar por medios electrónicos.
- Los beneficiarios de prestaciones deben acreditar ante al SEPE y los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos, cuando sean requeridos para ello, las actuaciones que han efectuado dirigidas a la búsqueda activa de empleo, su reinserción laboral o a la mejora de su ocupabilidad.
- Los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo inscritos en los servicios públicos de empleo, una vez hayan suscrito el compromiso de actividad, **deben participar en las políticas activas de empleo** que se determinen en el itinerario de inserción, sin perjuicio de la obligación de participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad.
- Desde el 15-07-2012, en relación con la incompatibilidad de prestación y subsidio por desempleo, se añade que la deducción en el importe de la prestación o subsidio se efectuará tanto cuando el trabajador lo esté percibiendo por la pérdida de un trabajo a tiempo completo o parcial y obtenga un nuevo trabajo a tiempo parcial o cuando realice dos contratos a tiempo parcial y pierda uno de ellos (aunque este caso, la base reguladora de la prestación será el promedio de las bases por la que se haya cotizado en ambos trabajos durante los 180 días, tomándose las cuantías máximas y mínimas según la determinación efectuada vía IPREM en función de horas trabajadas en ambos trabajos).
- Desde el 15-07-2012, se habilita, dentro de las competencias de control de la Entidad Gestora, a suspender el abono de las prestaciones por desempleo cuando se aprecien indicios suficientes de fraude en el curso de las investigaciones efectuadas en materia de lucha contra el mismo.

#### **1.4 Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)**

Con efectos desde el 15-07-2012, se establecen las siguientes modificaciones con relación al abono de salarios e indemnizaciones por parte del FOGASA:

- La limitación de abono de salarios se reduce del triple al **doble del SMI**, decreciendo el tope de 150 a 120 días, por tanto, se reduce la posible recuperación del salario adeudado por la empresa en 30 días y también en el tope de la cuantía a percibir.

- Respecto del abono de indemnizaciones, el límite del salario diario, base de cálculo, pasa del triple al **doblo del SMI** (Salario Mínimo Interprofesional).
- Las indemnizaciones a abonar a cargo del FOGASA, con independencia de lo que se pueda pactar en el proceso concursal, se calculan sobre la base de 20 días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del SMI, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

### **1.5. Renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo**

Con efectos desde el 15-07-2012, en relación con los beneficiarios de la renta activa de inserción, se establecen las siguientes novedades:

- El demandante de empleo, inscrito ininterrumpidamente durante 12 meses o más, durante la inscripción como demandante de empleo, debe haber buscado activamente empleo, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales u otras para incrementar la ocupabilidad.
- La salida al extranjero, por cualquier motivo o duración, interrumpe la inscripción como demandante de empleo a estos efectos. En los supuestos en que se interrumpa la demanda de empleo, se exigirá un periodo de 12 meses ininterrumpido desde la nueva inscripción.

## **2. MEDIDAS DE REORDENACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

---

### **2.1. Régimen de incompatibilidades de pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y percepciones similares**

- Se establece que las pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y cualquier otra percepción económica prevista con ocasión del cese en cualquier cargo, puesto o actividad en el sector público **son incompatibles con cualquier retribución** con cargo a los Presupuestos de las Administraciones Públicas, de los entes, organismos y empresas de ellos dependientes, o con cargo a los de los órganos constitucionales o que resulte de la aplicación de arancel, así como con cualquier retribución que provenga de una actividad privada, con excepción de las previstas en el artículo 10 de la Ley 5/2006, de 10 de abril, de regulación de los conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los altos cargos de la Administración General del Estado.

Así mismo, son incompatibles con la percepción de la pensión de jubilación o retiro por Derechos pasivos, o por cualquier régimen de Seguridad Social público y obligatorio.

- Quienes cesen en los puestos que tengan prevista las pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y cualquier otra percepción económica **tendrán un plazo de 15 días hábiles**, a contar desde que concurra la incompatibilidad para comunicar ante la Oficina de Conflictos de Intereses del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, en el caso del sector público estatal, o al órgano competente de la Administración autonómica o local, su opción entre la percepción de las mismas o la retribución de la actividad pública o privada que estén desempeñando o, en su caso, percepción de la pensión de jubilación o retiro.
- Se establece un régimen transitorio para todos aquellos que en el momento de la entrada en vigor de esta norma (15-07-2012) estén percibiendo alguna de las pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y cualquier otra percepción económica.

## **2.2 Supresión de la paga extraordinaria de Navidad para el personal del sector público**

- Se reducen las retribuciones del personal del sector público, sean funcionarios o laborales, así como las del personal estatutario, en las cuantías que corresponda **percibir en el mes de diciembre** como consecuencia de la supresión tanto de la paga extraordinaria como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes de dicho mes.
- Quedan excluidos de esta medida a los empleados públicos cuyas retribuciones por jornada completa, excluidos incentivos al rendimiento, no alcancen en cómputo anual 1,5 veces el salario mínimo interprofesional (SMI).
- La reducción es aplicable, también, al personal de las fundaciones del sector público y de los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones que integran el sector público, al personal del Banco de España y personal directivo y resto de personal de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y de sus entidades y centros mancomunados, así como al personal laboral de alta dirección, al personal con contrato mercantil y al no acogido a convenio colectivo que no tenga la consideración de alto cargo.
- Aunque se ha previsto que la medida sea aplicable en el mes de diciembre, cada Administración competente o la negociación colectiva, en el caso del personal laboral, puede acordar el prorrateo de dicha reducción entre las nóminas pendientes de percibir en el presente ejercicio a partir del día 15 de julio.

- Cuando el régimen retributivo aplicable no contemple expresamente la percepción de pagas extraordinarias o se perciban más de dos al año, se reduce una catorceava parte de las retribuciones totales anuales excluidos incentivos al rendimiento. Dicha reducción debe ser prorrateada entre las nóminas pendientes de percibir en el presente ejercicio a partir del 15 de julio.
- Estas medidas se prevén, asimismo, para los Altos Cargos del Gobierno de la Nación, sus órganos consultivos, miembros del Consejo General del Poder Judicial, del Tribunal Constitucional y Tribunal de Cuentas, Secretarios y Subsecretarios de Estado, Directores Generales y asimilados, Consejeros Permanentes y el Secretario General del Consejo de Estado y el Defensor del Pueblo.
- Las cantidades resultante de esta supresión deben ser destinadas en ejercicios futuros a realizar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.

### **2.3. Permisos y vacaciones de los funcionarios públicos**

Con relación a los permisos y vacaciones previstos para los empleados públicos, se establece lo siguiente:

- Quedan eliminados los días de libre disposición y por antigüedad establecidos por cada Administración pública.
- Se reduce de 6 a 3 los días por asuntos particulares.
- Se eliminan los 2 días adicionales (y un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo trienio) que disfrutaban los funcionarios al cumplir el sexto trienio, adicionales a los dos días de libre disposición.
- Se introduce el permiso de 15 días por matrimonio.
- En materia de vacaciones, se elimina la expresión de que los 22 días hábiles tengan carácter de mínimo. Así se establece que *“Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales”*.
- Desde el 15-07-2012, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas que no se ajusten a este nuevo régimen, en particular, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza.

- No obstante, se establece que lo dispuesto en esta norma sobre vacaciones y días de asuntos particulares, días adicionales a los días de libre disposición o de similar naturaleza, no impedirá que el personal funcionario, estatutario y laboral disfrute los días correspondientes al año 2012, conforme a la normativa vigente hasta el 15-07-2012.

### 3. OTRAS MEDIDAS DE INTERÉS

---

#### 3.1. Supresión del derecho a la aplicación de bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social (**muy importante**)

Con efectos desde el **15-07-2012**, queda suprimido el derecho de las empresas **a la aplicación de bonificaciones por contratación**, mantenimiento del empleo o fomento del autoempleo, en las cuotas a la Seguridad Social y, en su caso, cuotas de recaudación conjunta, que se estén aplicando hasta el 15-07-2012, en virtud de cualquier norma, en vigor o derogada, en que hubieran sido establecidas.

La aplicación de la supresión se efectuará respecto de las bonificaciones en las cuotas devengadas a partir del mes de agosto de 2012.

No obstante, la supresión no será de aplicación a determinadas bonificaciones recogidas en la norma, como son:

- Contratos emprendedores. Formación y aprendizaje y su transformación indefinido. Transformación prácticas, relevo y sustitución en indefinidos.
- Suspensiones y reducciones jornada Art. 47 ET (RD-Ley 3/2012 y Ley 3/2012).
- Víctimas terrorismo (Ley 3/2012)
- Nuevas altas de familiares trabajadores cuenta propia (Ley 3/2012)
- Contratos programa fomento empleo, discapacitados, exclusión social, víctimas violencia género (Ley 43/2006).
- Víctimas violencia género (LO 1/2004).
- Interinidad maternidad, riesgo embarazo, riesgo lactancia natural, paternidad ( RD-L 11/1998, L 12/2001).
- Interinidad IT discapacitados ( L 45/2002)
- Bonificación RETA discapacitados (L 45/2002)
- Bonificación RETA 30/35 años (DA 35ª LGSS)
- Familias numerosas 45% ( L 40/2003)
- Contratos personal con discapacidad ONCE (RD-L 18/2011)

### **3.2. Salarios de tramitación en los despidos de trabajadores.**

Se establece que cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de **90 hábiles** (antes era de "más de 60 días hábiles") desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2 del artículo 56 del ET, correspondiente al tiempo que exceda de dichos 90 días hábiles.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

**Julio 2012**  
**Dpto. Laboral**

**GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL, S.L.**