

# C LAVES OOPERATIVAS

ACTUALIZACIÓN 2012

XI — La Reforma Laboral

## REFORMA LABORAL

Ley 3/2012, de 6 de julio

1. CONTRATACIÓN
2. FORMACIÓN
3. FLEXIBILIDAD INTERNA
4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA
5. DESPIDOS



XI — La Reforma Laboral

# REFORMA LABORAL

## Ley 3/2012, de 6 de julio

La **Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**, supone una reforma amplia, contextualizada y justificada en una situación económica verdaderamente extraordinaria, no exenta de polémica desde la publicación del Real Decreto Ley 3/2012, que la antecede, por la trascendencia de las materias que regula.

Puede consultarse el texto íntegro de la ley: Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral:

 PDF (BOE-A-2012-9110 - 79 págs. - 1440 KB)

La aplicación de esta legislación a las cooperativas ha de realizarse teniendo en cuenta las particularidades de esta forma de empresa desde el punto de vista laboral:

- La posibilidad de optar por el régimen de la seguridad social al que quieren estar asimilados los socios trabajadores, bien el General como trabajadores por cuenta ajena o el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Algunas de las medidas que comprende la reforma se aplicarán o no al socio dependiendo del régimen de seguridad social al que esté asimilado.
- Limitación en la contratación indefinida: límite al número de contratados indefinidos que puede tener la cooperativa. Todas las medidas que contempla la reforma laboral respecto al trabajo por cuenta ajena se aplicarán al trabajador contratado por la cooperativa.
- La relación de los socios con la cooperativa es societaria y no laboral. La cooperativa es la empresa y los socios trabajadores empresarios, por lo que algunas de las medidas que se configuran para el trabajador le son aplicables al socio y otras no por el propio carácter de su relación.

## OBJETIVOS DE LA REFORMA

- Acercamiento a la normativa europea.
- Modernización del mercado de trabajo, dándole flexibilidad y vitalidad.
- Combatir el desempleo facilitando al empresario que pueda flexibilizar las condiciones de trabajo antes de recurrir al despido y que pueda salvar parte de los puestos de empleo acudiendo a ajustes de plantilla.

## ASPECTOS DE LA REFORMA

Vamos a tratar cinco aspectos fundamentales de la reforma:

- 1. CONTRATACIÓN**
- 2. FORMACIÓN**
- 3. FLEXIBILIDAD INTERNA**
- 4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
- 5. DESPIDOS**

# 1. CONTRATACIÓN LABORAL

El objetivo que se persigue es reducir la dualidad laboral entre fijos y temporales, incentivando el empleo estable con reformas en el sistema de contratación y despido, para lo que se adoptan las siguientes medidas:

- Encadenamiento contratación temporal: se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales más allá de 24 meses, a partir del 31 de diciembre de 2012.
- Nueva modalidad de contratación indefinida, de apoyo a emprendedores.
- Contrato de formación y aprendizaje.
- Trabajo a tiempo parcial.
- Trabajo a distancia.
- Incorporación de la formación a la relación laboral.

## CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE APOYO A EMPRENDEDORES

Requisitos:

- Para empresas de menos de 50 trabajadores.
- Contratos celebrados a jornada completa.
- Periodo de prueba de 1 año, independientemente de la cualificación profesional. No obstante, prohíbe este período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.
- No han de haberse realizado en los últimos 6 meses despidos objetivos improcedentes o colectivos.
- Mantener al trabajador durante al menos 3 años.
- El empresario se beneficia al recibir como incentivo parte de la prestación por desempleo que deja de cobrar el trabajador.
- El trabajador puede optar por seguir cobrando el 25% de la prestación por desempleo, compatibilizándolo con su salario.

Este tipo de contrato podrán aplicarlo las cooperativas que incorporen desempleados como socios trabajadores o de trabajo siempre que la cooperativa haya optado por un régimen de seguridad social propio de trabajadores por cuenta ajena. Ha de formalizarse el modelo que se puede obtener en el siguiente enlace:



[http://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/empresas/pdf/Pgs\\_3\\_Guia\\_06-03-2012-2.pdf](http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/Pgs_3_Guia_06-03-2012-2.pdf)

## CUADRO 1. CONTRATACIÓN INDEFINIDA: INCENTIVOS Y BONIFICACIONES, ACUMULABLES

PERSONAL CONTRATADO	INCENTIVO
Menor de 30 años	3.000 € de deducción fiscal
Desempleados que perciban prestación contributiva por desempleo y que hayan percibido 3 meses de desempleo	50% del importe de la prestación contributiva por desempleo que reste por percibir al trabajador con el máximo de 12 meses.
PERSONAL CONTRATADO	BONIFICACIONES
Jóvenes entre 16 y 30 años	Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social: -1.000 € el primer año -1.100 € el segundo -1.200 € el tercero -En caso de mujeres en sectores de menor representación se añaden 100 € / año
Mayores de 45 años inscritos como desempleados 12 m. en los 18 anteriores a la contratación.	1.300 € /año durante 3 años 1.500 € /año durante 3 años, en caso de mujeres en sectores menos representados.

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas para la misma finalidad sin que la suma de bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial de seguridad social.

Existen, además, las bonificaciones en cuota por **transformación de contratos en prácticas, relevo y sustitución en indefinidos**, consiste en 3 años de la cuota empresarial de la seguridad social, siendo beneficiarias las empresas de más de 50 trabajadores, existiendo aquí una mención específica en la ley a las COOPERATIVAS, cuando se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, si se ha optado por el régimen general de seguridad social. Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica. En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de mora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

El modelo de este contrato se puede obtener en:

 [http://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/empresas/pdf/Mod.\\_185.Enero12.pdf](http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/Mod._185.Enero12.pdf)

## CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

Se modifica para potenciar el empleo juvenil. Podrán contratarse bajo esta modalidad a trabajadores menores de 30 años. Su duración será de entre 1 y 3 años, aunque mediante convenio colectivo podría modificarse siendo al menos su duración mínima de 6 meses. El trabajador no podrá ser contratado para la misma ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato. La formación se podrá recibir en la misma empresa y hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15%.

**CUADRO 2. COMPARATIVA CONTRATO FORMACIÓN Y APRENDIZAJE**

	Normativa anterior	RDL 3/2012
Edad máxima del trabajador	25 años	Temporalmente hasta 30 a. hasta que la tasa desempleo se sitúe por debajo 15%
Duración	2 a. prorrogables 1 en función del proceso formativo o las necesidades organizativas o productivas de las empresas según el cco. o para la obtención del graduado escolar.	3 a. máximo salvo que el cco. establezca una duración menor solo en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa.
Formación	Impartida en un centro formativo, ha de iniciarse los 4 m. siguientes a la celebración del contrato.	Puede impartirla la empresa cuando disponga de instalaciones y personal adecuado. No dispone cuando ha de iniciarse.
Prohibiciones	Finalizado el contrato el trabajador no puede ser contratado con la misma modalidad por la misma u otra empresa.	Puede realizarse otro contrato de la misma modalidad, por la misma o distinta empresa para distinta actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato
Tiempo de trabajo máximo efectivo	75% jornada máx. prevista en el cco. o jornada máxima legal.	75% jornada el 1er a, 85% de la jornada el 2º y 3er. a.

## TIEMPO PARCIAL

Las modalidades contractuales del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores no han sido modificadas; se entiende que fomenta la redistribución del empleo. En este tipo de contratación la novedad consiste en la autorización de la realización de horas extraordinarias, junto a las horas complementarias, siempre que no se llegue a la jornada ordinaria, dándosele a la cotización de estas horas un tratamiento similar a las ordinarias al cotizar por contingencias comunes y profesionales.

## CONTRATO A DISTANCIA

Se regula la posibilidad de que se contrate a un trabajador para que teletrabaje de manera “preponderante” en su domicilio o en el elegido por el trabajador de modo alternativo a su presencia en el centro de trabajo, se ha de formalizar en un contrato por escrito.

El trabajador tiene los mismos derechos que los trabajadores que presten servicios en la empresa, en cualquier aspecto: salario, formación y promoción.

## 2. FORMACIÓN

La reforma entiende la formación como factor crítico para la competitividad de las empresas y empleabilidad de los trabajadores. Las modificaciones en este sentido se encaminan a garantizar que el trabajador en activo tenga un itinerario formativo que asegure su competitividad y empleabilidad. Convierte en obligatoria la formación que con anterioridad quedaba al arbitrio de la empresa.

Se fomenta la formación circunscrita al puesto de trabajo, hasta el punto que permite el **despido** cuando el trabajador no se adapte a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo tras haberle facilitado de forma obligatoria la formación. En este tiempo el contrato está en suspenso y se cobra su salario medio.

El despido no puede producirse hasta que transcurran 2 meses desde que se introduce la modificación o se finaliza el curso de formación. El trabajador tiene derecho a 20 horas retribuidas al año para formación correspondiente a su puesto de trabajo acumulable por un período de tres años.

Se crea una cuenta de formación para cada trabajador, asociada a su número de afiliación a la seguridad social.

Puede consultarse el cuadro de las bonificaciones, derivado de la reforma Laboral, **revisado a octubre de 2012**, y después de la publicación del **Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (que elimina bonificaciones derivadas de legislación anterior a la reforma)**, para los distintos tipos de trabajadores y contratos en el siguiente enlace:



[http://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/empresas/pdf/ResumenBonificacionesMarzo2012.pdf](http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/ResumenBonificacionesMarzo2012.pdf)

## 3. FLEXIBILIDAD

La flexibilidad es entendida como adaptabilidad de las empresas. Las medidas para facilitar la acomodación de las condiciones de trabajo a las necesidades cambiantes de las organizaciones productivas se entienden como no negociadas, lo que representa una de las principales novedades de la reforma, dando un poder extraordinario de modificación al empresario.

Flexibiliza mucho la definición de las causas de la siguiente manera: razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, considerando tales las relacionadas con la competitividad, productividad u organizativa técnica o del trabajo de la empresa.

Flexibiliza la movilidad funcional, la geográfica, la modificación de las condiciones de trabajo y suspensión o reducción temporal de la jornada.

Refuerza los convenios de empresa.

### MOVILIDAD FUNCIONAL

Es la posibilidad de encargar o confiar al trabajador funciones superiores o inferiores a las que venía desempeñando. La modificación relevante se produce en la clasificación profesional: desaparecen las categorías profesionales y se articula en torno a los grupos profesionales. Los únicos límites del empresario empleador están en la dignidad del trabajador y la titulación académica requerida para cada puesto de trabajo.

## MOVILIDAD GEOGRÁFICA

El empresario puede decidir trasladar al trabajador que no haya sido contratado específicamente para prestar sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo de la misma empresa que exija cambio de residencia siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción acreditadas que lo justifiquen. Son factores difusos, vinculados a factores económicos genéricos, de carácter eminentemente exógenos a la actividad productiva.

## MODIFICACIONES DE OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

- Modo de retribución y cuantía salarial.
- Tiempo de trabajo: jornada (número de horas a trabajar) u horario de trabajo (distribución de horas).
- Sistema de remuneración y cuantía salarial: estructura salarial y forma de cálculo de los complementos salariales.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Otras: calendario de vacaciones, utilización de vehículos de empresa, derecho a vivienda, etc.

## SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN TEMPORAL DE LA JORNADA

En cuanto a la suspensión de contratos, por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, la novedad de más envergadura es que no se necesita autorización administrativa, sino solo la comunicación por parte del empresario simultánea al período de consultas, que no se extenderá más allá de 15 días. La autoridad laboral comunica a la entidad gestora del desempleo, el SEPE en la actualidad, y recaba informe de la Inspección de Trabajo. Si hay acuerdo, se presume la existencia de las causas. Acabado el período de consultas, el empresario comunica a trabajadores y a la autoridad laboral, y ésta a la entidad gestora del desempleo, la fecha en la que surte efecto.

Este sería el procedimiento a aplicar por las cooperativas respecto de sus trabajadores por cuenta ajena. En cuanto a los socios trabajadores, el procedimiento no ha variado. Se requiere la declaración legal de desempleo por parte de la autoridad laboral para cobrar la prestación de desempleo.

En los supuestos de reducciones de jornada: mismas causas y mismo procedimiento. La reducción ha de comprenderse en el tramo entre un 10 y un 70% de la jornada.

Existen medidas de apoyo que exigen que el empresario se comprometa a mantener empleados a los trabajadores al menos 1 año después de la suspensión o reducción, que se concretan en una rebaja del 50% en la cuota empresarial por contingencias comunes, por un periodo de hasta 240 días.

El procedimiento de modificación es distinto, dependiendo de que afecte a un colectivo de trabajadores o tenga el carácter de individual. Tendrá carácter colectivo, si en un período de 90 días afecta a:

- 10 trabajadores en empresas de menos de 100,
- 10% en empresas entre 100 y 300 o
- 30, en empresas de más de 300 trabajadores.

Y carácter individual, si no afecta a tantos trabajadores. En este caso, las nuevas condiciones pueden imponerse directamente por el empresario, notificando la decisión con una antelación mínima de 15 días.

El procedimiento de modificación sustancial colectiva es el siguiente: se abre período de consultas de 15 días, sustituible por mediación o arbitraje. Si finaliza con acuerdo se presume que concurren las causas, y si finaliza sin acuerdo el empresario notifica surtiendo efecto a los 7 días.

Se puede reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista.

**El trabajador tiene la obligación de prestar su trabajo de acuerdo a las nuevas condiciones notificadas.**

**CUADRO 3. ALTERNATIVAS QUE TIENE EL TRABAJADOR CUANDO NO ESTÁ CONFORME**

Impugnación judicial		Rescisión indemnizada del contrato	
<p><b>Acciones individuales por el o los afectados.</b> Se hayan seguido o no las formalidades legales, o incluso cuando la medida vulnere algún derecho fundamental o libertad publica: proceso especial</p>	<p><b>Acciones colectivas por los representantes de los trabajadores,</b> cuando se trate de una decisión de carácter colectivo: proceso de conflicto colectivo.</p>	<p>Cuando la modificación afecte al tiempo de trabajo, sistema de remuneración, cuantía personal o funciones y suponga un perjuicio para el trabajador. Indemnización: 20 días/año, con tope de 9 meses</p>	<p>Cuando la modificación cause menoscabo de la dignidad del trabajador. Indemnización 33 días / año, tope de 24 mensualidades</p>

El trabajador tiene derecho a percibir prestación por desempleo con la certificación empresarial.

## 4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se regula el descuelgue salarial e inaplicación del convenio colectivo sobre las mismas materias de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Se exige la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, entendiéndose la disminución persistente de nivel de ingresos o ventas, para justificar causa económica, la producida durante dos trimestres consecutivos. La norma utiliza como indicador la caída de ingresos ordinarios comparando con el mismo trimestre del año anterior.



Ha de acordarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Si existe desacuerdo, se acude a organismos externos (comisión paritaria, mediación o arbitraje, o Comisión consultiva de Convenios Colectivos).

Se aplica prioritariamente el convenio de empresa sobre el convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en la regulación de la mayoría de las condiciones. Ello en materia de cuantía de salario, abono compensación de horas extras, horarios y distribución de tiempo, adaptación al ámbito de la empresa de la clasificación, medidas de conciliación familiar, etc.

Fin de la ultraactividad: una vez concluida la duración del convenio colectivo, y tras su denuncia, si no se acuerda otro en el plazo máximo de dos años, pierde vigencia y se aplica el convenio colectivo de ámbito superior o el Estatuto del Trabajador.

## 5. DESPIDO

En materia de despidos, los cambios inciden en la indemnización y procedimiento del despido improcedente y procedente, modificando las causas empresariales del despido, los despidos colectivos, el despido objetivo por falta de adaptación y absentismo o el papel del FOGASA en el pago de indemnizaciones.

CUADRO 4. COMPARATIVA EN MATERIA DE DESPIDOS

Materia	Legislación anterior	Reforma
<b>Causas económicas exigidas</b>	De los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas. O la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado	Idem especificando que por persistente se entiende un período de <i>3 trimestres consecutivos</i> . Elimina referencia a <b>viabilidad de la empresa o mantenimiento de empleo, y referencias a razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado.</b>
<b>Causas organizativas, técnicas o de producción</b>	Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal. En los medios o instrumentos de producción. En los productos o servicios que la empresa pretende colocar en mercado.	Cambios en el modo de organizar la producción. <b>Desaparece referencia a la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer al posición competitiva de la empresa en el mercado.</b>
<b>Otras causas objetivas, falta de adaptación trabajador a modificaciones técnicas</b>	Cambios razonables y transcurran 2 meses desde que se introduce la modificación, queda en suspenso por plazo máx. de tres meses. Cobra media del salario que venía percibiendo.	Si el cambio es razonable, el empresario debe ofrecer formación para su adaptación, quedando el contrato suspenso cobrando al media que percibía. Nunca antes de dos meses desde la modificación o fin de la formación.

Materia	Legislación anterior	Reforma
<b>Despido por absentismo</b>	Se enmarcaba dentro del nivel de absentismo que tenía la empresa	Faltas justificadas pero intermitentes que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un período de 12 meses.
<b>Indemnización por despido colectivo</b>	20 días por año de servicio, tope de 12 mensualidades	Idem, pero si la causa es económica y consecuencia de ella la empresa no puede poner a disposición la indemnización puede dejar de hacerlo.
<b>Indemnización despido disciplinario improcedente</b>	45 días /año, tope de 42 mensualidades	Indemnización de <i>33 días /año de servicio, tope de 24 mensualidades. Los contratos anteriores mantienen la indemnización con tope de 720 días, si supera 42 m.</i>
<b>Salarios de tramitación</b>	Derecho a salarios dejados de percibir desde fecha despido hasta stcia, que declare la improcedencia o nuevo empleo	No se abonan si el empresario opta por la indemnización, sí si la decisión es de readmitir. En ambos casos si es representante legal trabajadores.
<b>Autorización de la autoridad laboral</b>	En despido colectivo exige tramitación de expediente de regulación de empleo y autorización o confirmación del acuerdo.	No requiere autorización. Se comunica a efecto de coordinar comunicaciones. Vela por la efectividad del período de consultas. Puede impugnar el acuerdo por dolo, fraude o abuso derecho, o si la entidad gestora desempleo informa que el acuerdo pretende facilitar el cobro prestación desempleo.

Materia	Legislación anterior	Reforma
<b>Consultas con los representantes de los trabajadores</b>	Versan sobre las causas, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias, como de recolocación, acciones de formación...	No se analizan las causas sino la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, y las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias, como recolocación, acciones de formación.
<b>Terminación</b>	Comunicación a la autoridad laboral, con diferentes efectos y plazos según fuera con o sin acuerdo con los representantes.	Comunicación a la autoridad laboral si hubiera acuerdo, si no lo hay comunicación también a los representantes de la decisión adoptada por el empresario y las condiciones del despido.
<b>Ejecución</b>	Solo obtenida la autorización o confirmación de la autoridad laboral.	Comunicación a los trabajadores por el empresario. Deben transcurrir 30 días mínimo para hacer efectivos los despidos a contar desde la comunicación a la autoridad laboral
<b>Prioridad de permanencia</b>	Solo representantes de los trabajadores.	Además otros colectivos definidos en convenio colectivo o en período de consultas.
<b>Impugnación por los representantes de los trabajadores</b>	Impugnación del acuerdo ante la jurisdicción social.	Procedimiento especial establecido en el LRJS a partir de la reforma. Paraliza acciones individuales.
<b>Plan de recolocación externa</b>	No era obligatorio	Obligatorio para despidos que afecten a más de 50 trabajadores.
<b>Trabajadores 50 o más años</b>		Aportación económica por la empresa al Tesoro Público

Por último, cabe hacer mención de dos normas recientes, dictadas en desarrollo de la Ley de Reforma Laboral:

En fecha 30 de Octubre de 2012 se ha publicado en el BOE el **Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre**, por el que se aprueba el **Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada**, en cumplimiento de la Ley 3/2012, conforme a las modificaciones que incorpora esta ley en los procedimientos de extinción colectiva de contratos de trabajo, en los supuestos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o derivadas de fuerza mayor, teniendo como principales objetivos los siguientes:

- Adecuar los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada a las importantes novedades incorporadas por la reforma laboral al Estatuto de los Trabajadores.
- Garantizar la efectividad del periodo de consultas de los procedimientos.
- Fijar la información que la empresa ha de suministrar a los representantes de los trabajadores.
- Regular el plan de recolocación externa de los procedimientos de despido colectivo como obligación legal e indeclinable del empresario.
- Establecer las peculiaridades del procedimiento del despido en el sector público y específicamente en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Para ello, regula los procedimientos de despido colectivo y suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Asimismo, establece el procedimiento cuando deriva de fuerza mayor. Establece normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, Dis. Adic. 16ª, modificada por el RDL 3/2012 y Ley 3/2012, estableció la obligación de efectuar aportaciones económicas al Tesoro Público por parte de las empresas que efectuaran despidos colectivos que afectaran a trabajadores de cincuenta o más años, cuando en tales despidos concurrieran una serie de circunstancias. Para ello, se ha publicado recientemente el **Real Decreto 1484/2012 de 29 de octubre**, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años. El real decreto regula el procedimiento para la liquidación y el pago de las aportaciones, incorporando aquellos aspectos instrumentales y las cuestiones técnicas necesarias para que los órganos competentes puedan liquidar y recaudar el pago de las mismas.

# CLAVES COOPERATIVAS

## TÍTULOS PUBLICADOS:

- I** — LA BAJA DEL SOCIO
- II** — LA CUESTIÓN FISCAL
- III** — LOS ÓRGANOS SOCIALES
- IV** — DOCUMENTACIÓN SOCIAL I
- V** — DOCUMENTACIÓN SOCIAL II
- VI** — EL RESULTADO COOPERATIVO I
- VII** — NOVEDADES DE LA LEY 8/2003
- VIII** — NOVEDADES CONTABLES I
- IX** — NOVEDADES CONTABLES II
- X** — NOVEDADES CONTABLES III
- XI** — LA REFORMA LABORAL
- XII** — LA FIGURA DEL SOCIO



Unión Europea  
Fondo Social Europeo  
"El FSE invierte en tu futuro"



GENERALITAT VALENCIANA  
CONSELLERIA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y EMPLEO

FEDERACIÓ VALENCIANA  
**FEVECTA**  
D'EMPRESES COOPERATIVES  
DE TREBALL  
ASSOCIAT



C/ Arzobispo Mayoral, 11 Bajo  
46002 VALÈNCIA

Tel: 96 352 13 86  
Fax: 96 351 12 68

fevecta@fevecta.coop

C/ Císcar, 39 Bajo  
12003 CASTELLÓ

Tel: 609 608 512  
Fax: 964 72 23 27

cast@fevecta.coop

C/ Bono Guarner, 6 Bajo  
03005 ALACANT

Tel: 609 610 253  
Fax: 96 513 42 48

alic@fevecta.coop

C/ Curtidores, 23  
03203 ELX, Alacant

Tel: 96 665 80 61  
Fax: 96 543 64 44

alic@fevecta.coop

[www.fevecta.coop](http://www.fevecta.coop)