

ASPECTOS GENERALES DE LA REFORMA LABORAL **2010**

Antonio Avila Gutiérrez
Licenciado en Derecho, Graduado Social y Técnico Superior PRL

I.- ANTECEDENTES

Tras dos años de un infructuoso diálogo social, en busca de una necesaria reforma del mercado de trabajo, los **agentes sociales y económicos y el Gobierno**, han sido incapaces de alcanzar un consenso para llevarla a cabo.

Ante esta situación, el Gobierno decidió poner fin a la negociación, publicando el día 17 de junio el **Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, con vigencia a partir del día siguiente a su publicación (18 de junio)**, pasando a tramitarse como proyecto de Ley, que al final ha concluido en **la LEY 35/2010**, con entrada en vigor el día **19 de septiembre de 2010**.

La REFORMA LABORAL, no es algo novedoso en nuestras relaciones laborales, puesto que si hacemos un repaso por nuestra reciente historia, veremos como se han ido

sucediendo éstas, durante los 30 últimos años. Es más ya se está anunciando la próxima (**la de las pensiones**), que vendría a modificar la de 2007 y cambios a través de las disposiciones reglamentarias de desarrollo.

Obviamente no voy a perder el tiempo y repasar todas estas reformas, alguna de las cuales dio lugar a una huelga general, sobre todo, la más sonada, la de diciembre de 1988. Unicamente me referiré a la primera y a la última.

1.- LOS PACTOS DE LA MONCLOA EN OCTUBRE DE 1977:

Firmados por todos los partidos políticos con representación parlamentaria y el apoyo de CC.OO y el **rechazo** rotundo de la CEOE y UGT, con el **objetivo** de adoptar una política económica para combatir la importante crisis económica por la que España estaba atravesando, en la que la **inflación se situaba en más del 40%**, duplicando la de 1976.

Entre otras medidas, quizás las más significativas fueran la de subordinar los aumentos salariales a la inflación prevista y no a la pasada, la de generalizar la contratación temporal y posibilitar el despido

2.- LA ÚLTIMA REFORMA, LA DE 2006:

A ésta habría que sumar **la de 2007** en la que se introdujeron modificaciones en el ámbito de la Seguridad Social, a la regulación de la incapacidad temporal, permanente, jubilación, viudedad, etc.

Bien, EN LA DE 2006:

- ✓ Se introdujeron nuevos **incentivos a la contratación indefinida**
- ✓ Se puso límites la **sucesión de contratos temporales**
- ✓ Se modificó lo relativo a:
 - ✓ **subcontratación de obras y servicios**
 - ✓ **Prestaciones desempleo**
 - ✓ **Prestaciones del FOGASA**
- ✓ **Se limitaron los contratos temporales**

- ✓ Se redujeron **las cotizaciones empresariales a la SS**
- ✓ Se **incorporaron bonificaciones al empleo de discapacitados.**

- ✓ Se fomentaron los **contratos para la formación**

Es evidente, que esta última reforma ha resultado insuficiente, cuando se procede a los 4 años a insistir en muchas de las materias que modificó.

3.- Como todos sabemos **LA ACTUAL REFORMA** ha motivado ya la realización de una **huelga general** por parte de los Sindicatos y un manifiesto de descontento por parte de los Empresarios, Jueces, Inspectores de Trabajo, etc., que no voy a calificar, pues **mi misión** no es otra que la acercarme jurídicamente a los cambios producidos, desde la perspectiva de la práctica.

II.- RAZONES DE LA REFORMA DE 2010

Según la exposición de motivos **la crisis** de origen internacional, financiera y económica, iniciada en 2008, ha tenido como consecuencia, una intensa **destrucción de empleo**, de forma que, en los dos últimos años se han

perdido más de 2 millones de puestos de trabajo, lo que ha supuesto llegar a tasas de desempleo del **20%**.

A lo anterior hay que sumar el hecho de que un modelo productivo que se instauró hace 20 años, con la publicación del ET, en la actualidad ha quedado obsoleto.

Cuatro son los objetivos fundamentales que persigue la reforma:

1.- Reducir la **dualidad** de nuestro mercado laboral: Acercar lo temporal a lo indefinido impulsando la creación de empleo estable:

- ✓ El 90% del empleo que sea crea es de carácter temporal
- ✓ Tenemos más de 4 millones de desempleados

2.- Reforzar los instrumentos de **flexibilidad interna** de las empresas en el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular la **reducción temporal de jornada**, como elemento que permita el mantenimiento del empleo en situaciones de crisis

3.- Elevar las **oportunidades de los desempleados**, con especial referencia a los jóvenes, reordenando la política de **bonificaciones** a la contratación indefinida y haciendo más atractivos los **contratos formativos**

4.- Mejorar los mecanismos de **intermediación** laboral

III.- BLOQUES DE MATERIA QUE SE REFORMAN

✓ Se modifican diversas **figuras contractuales**:

- ✓ Contrato por obra
- ✓ Sucesión de contratos temporales
- ✓ Contratos formativos
- ✓ Contrato fomento de empleo

✓ Se modifica la **extinción de contratos**:

- ✓ Temporales
- ✓ Despido a través de EREs
- ✓ Despido objetivo

- ✓ La **flexibilidad interna**:
 - ✓ Movilidad geográfica
 - ✓ Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 - ✓ Suspensión y reducción de jornada
 - ✓ Descuelgue salarial

- ✓ Se modifican **las bonificaciones** de cuotas a la Seguridad Social

- ✓ Se modifica la **intermediación** laboral (ETT y Agencias Privadas de Colocación)

- ✓ Se establecen normas para la mejora de la gestión de la **incapacidad temporal**

IV.- CAMBIOS OPERADOS EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

1.- CONTRATO POR OBRA

El artículo 15 del ET exige causas objetivas para la contratación temporal, regulando **3 modalidades** contractuales:

- ✓ El contrato por obra o servicio determinado
- ✓ El contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos
- ✓ El contrato de interinidad

Unicamente el primero de ellos es el que sufre **modificación:**

- ✓ Se establece una duración máxima de **TRES AÑOS**, ampliables a **12 MESES MÁS** por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio sectorial inferior.
- ✓ Transcurrido el plazo se produce la conversión en indefinido, **debiendo comunicarse** tal circunstancia por

escrito al trabajador en el plazo de 10 días y su incumplimiento genera infracción al TRLISOS

- ✓ No obstante, **el trabajador puede solicitar** del SPEE **certificación de los contratos** de duración determinada o temporales suscritos, para acreditar la condición de fijeza. El SPPE emitirá el documento y lo pondrá en conocimiento del empresario

- ✓ **Se respeta** lo establecido en la negociación colectiva sectorial, en cuanto a la duración máxima del contrato, así como, en relación con el contrato fijo de obra, incluida la indemnización por cese

- ✓ Los suscritos **antes del 18-6-2010** se rigen por la normativa anterior

Extraña el que no se haya modificado **el eventual** (como así estaba previsto en los primeros documentos gubernamentales), porque es éste precisamente el más utilizado en fraude de ley, al suscribirse su inmensa mayoría, sin existencia de causa alguna.

Por otro lado, fijar un límite en este tipo de contratos es ir **en contra de su propia esencia** (que es la duración de la obra o el servicio contratado).

¿Qué ocurre cuando termina el plazo (3 ó 4 años) y la obra o el servicio aún no se ha concluido?.

¿Se extingue el contrato sin más?

¿O tiene que continuar la relación contractual hasta su finalización?

Las interpretaciones doctrinales son contrapuestas. MI OPINIÓN es que si llegado el plazo de vencimiento la obra o el servicio aún subsisten el contrato tiene que continuar porque, en caso contrario, no tendría sentido las pretensiones del legislador de avanzar hacia lo indefinido.

2.- CONCATENACIÓN CONTRATOS: 15.5 ET y DT2ª

Nos estamos refiriendo a aquellos supuestos regulados por el **RD Ley 5/2006**, que modificó el apartado 5 del artículo 15 del ET, en los que los trabajadores que hubieran estado contratados mediante **2 o más contratos** temporales (**exceptuando** los formativos, relevo e interinidad), bien de forma directa, o mediante puesta a disposición por ETT, **más de 24 meses en un periodo de 30 meses**, con o sin solución de continuidad, **en un mismo puesto de trabajo**, se consideraban fijos.

¿Cuál ha sido la modificación introducida por la reforma actual?

Considerar que concurrirá sucesión de contratos, además de lo anterior, cuando la contratación haya sido para **DIFERENTE PUESTO o GRUPO DE EMPRESAS**, así como los supuestos de **SUCESIÓN O SUBROGACIÓN EMPRESARIAL**, legal o convencional.

Al igual que en el supuesto anterior, hay que comunicar al trabajador su condición de fijo (15.9 ET) y el trabajador puede solicitar del SPEE certificación de los contratos de

duración determinada o temporales suscritos para acreditar la condición de fijeza.

Los contratos suscritos **antes del 18-6-2010** se rigen por la normativa anterior.

La nueva regulación se aplica a los formalizados a partir del 18-6-2010, si bien, a efectos de cómputo del número de contratos, periodo y plazo, se tomará en consideración el contrato vigente el 18 de junio.

3.- EXTINCIÓN CONTRATOS TEMPORALES: 49.1.c ET y DT 3ª

La indemnización actual de 8 días de los contratos temporales (**excepto** los formativos y los de interinidad), pasa a ser de **DOCE DÍAS** (incremento del 50%) y se aplicará de forma gradual, en función del año en que se celebre el contrato, lo que **supone penalizar** la contratación temporal y acercarla al resto de indemnizaciones:

- ✓ 2011: 8 días
- ✓ 2012: 9 días
- ✓ 2013: 10 días
- ✓ 2014: 11 días
- ✓ 2015: 12 días

4.- CONTRATOS DE FORMACIÓN

A).- Bonificación a la Seguridad Social

Las empresas que contraten a desempleados e inscritos, desde el **18 de junio de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011**, tendrán derecho a una bonificación del **100%** de las **cuotas** empresariales por **todos los conceptos** (contingencias comunes, profesionales, desempleo, Fogasa y FP), así como de las cuotas de los trabajadores, **incluidas las prórrogas** de estos contratos.

Esta bonificación se aplica igualmente a los **contratos vigentes** a la entrada en vigor de la norma y que se prorroguen entre el **18-6-2010 y 31-12-2011**

Debe existir incremento de plantilla: Para determinar este incremento, hay que dividir entre 90 el sumatorio de los contratos en alta (entendiendo que los indefinidos y los temporales), en cada uno de los 90 días anteriores a la nueva contratación

B).- En cuanto a su regulación legal: **Artículo 11.2 y 3 ET, DA 49 y DT 7ª**

- ✓ **Se prohíbe esta modalidad** contractual, si el trabajador está en posesión de un certificado de profesionalidad requerido para formalizar un contrato en prácticas

- ✓ Hasta el **31-12-2011** pueden suscribirse contratos con menores de 25 años (menores 21 años actualmente), **aunque se** amplía la edad con carácter general, hasta los 24 años, para los desempleados que cursen un ciclo formativo de FP de grado medio

- ✓ En cuanto al **salario**, durante el segundo año se eleva, puesto que la retribución será como mínimo el SMI, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica

- ✓ Las situaciones de IT, riesgo embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo lactancia y paternidad, **interrumpirán el cómputo de duración del contrato**

- ✓ La formación teórica se impartirá siempre **fuera del centro** de trabajo y **se entenderá cumplida cuando** se acredite mediante certificado de la Administración que ha

realizado un curso con un número de horas equivalente dicha formación teórica que como mínimo debe recibir el trabajador en proporción a la duración del contrato

✓ Se incluye el derecho al percibo de la prestación por **desempleo**, incluso para contratos anteriores a 18-6-2010 que se prorroguen

✓ **La cotización por desempleo** se efectuará por la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el mismo tipo de cotización y distribución entre empresa y trabajador establecido para el contrato en prácticas, es decir, **el 7.05%** (5.50% la empresa y el 1.55% el trabajador)

5.- CONTRATOS EN PRÁCTICAS

- ✓ Se incluye como título habilitante el **certificado de profesionalidad**
- ✓ Se eleva de **4 a 5 años** (7 en casos de discapacidad) el periodo para su suscripción
- ✓ Se establece como **limitación** para estar contratado en la misma empresa y para el mismo puesto, **el plazo de 2 años**, aunque se trate de otra titulación o certificado profesional
- ✓ **No se considera la misma titulación**, el grado y máster universitario y, en su caso doctorado, **salvo que** al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate
- ✓ **Se prohíbe el acceso a esta modalidad** cuando haya existido previamente un contrato de formación con la misma empresa que ha dado lugar a un certificado de profesionalidad

- ✓ Las situaciones de IT, riesgo embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo lactancia y paternidad, **interrumpirán el cómputo de duración del contrato**

V.- CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA: DA 1ª ET

Según las últimas estadísticas, **9 de cada 10 contratos** indefinidos son ordinarios (45 días) o consecuencia de transformaciones de contratos temporales, y **solo 1 de cada diez**, es de 33 días.

En concreto, **en el mes de julio** (con la reforma vigente desde el día 18 de junio), se concertaron 95.823 contratos indefinidos, de los que el 46.8% eran ordinarios; 42.6% conversiones y **9.9% de 33 días**. Por tanto, ese temor a que toda la contratación indefinida se dirigiría a esta modalidad, no se materializa en la práctica.

Por otro lado, es curioso observar como en los primeros meses desde la Reforma, **los contratos temporales**, lejos de lo que se pretende, han seguido aumentando considerablemente

¿CÓMO QUEDA ESTE CONTRATO?

1.- La indemnización, en el supuesto de **extinción por causas objetivas declaradas improcedente o**

reconocida por el empresario, se mantiene en 33 días por año de servicio, con un máximo de 24 meses. Ahora bien, si el trabajador alega que la causa del despido es disciplinaria, le corresponderá a él la **carga de la prueba**.

Se establece la posibilidad de que el **empresario pueda reconocer la improcedencia**, lo que viene a significar que la empresa puede ahorrarse los salarios de trámite, si consigna judicialmente. **La cantidad a consignar** será la diferencia entre los 20 días satisfechos en el momento del preaviso y los 33, es decir, **13 días**

Al objeto de evitar sustituciones de empleo estable, **no podrán concertar este contrato**, las empresas que en los **6 meses anteriores**, hubieran realizado extinciones de contratos **INDEFINIDOS ordinarios** por causas objetivas declaradas o reconocidas como improcedentes, o hubieran procedido a un despido colectivo. La limitación afectará únicamente a la **cobertura del mismo puesto y para el mismo centro**

NO SE APLICARÁ ESTA LIMITACIÓN cuando las extinciones hayan tenido lugar **antes del 18-6-2010**, ni cuando la extinción sea causa de un **ERE pactado** en el periodo de consultas

A los supuestos ya existentes, se introducen otros nuevos:

Por tanto, **afecta a los siguientes colectivos**:

a).- Trabajadores desempleados inscritos:

- ✓ Jóvenes de 16 hasta 30 años
- ✓ Mujeres:
 - ✓ Desempleadas **subrepresentadas**
 - ✓ En los **dos años inmediatamente posteriores** a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores
 - ✓ Que se incorporen al mercado de trabajo tras un periodo de **inactividad laboral** de cinco años
 - ✓ Víctimas de **violencia** de género y de trata de seres humanos
- ✓ Mayores de 45 años
- ✓ Personas con discapacidad

- ✓ Parados ininterrumpidamente inscritos al menos UN MES
- ✓ Desempleados que en los 2 años anteriores hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos temporales (incluidos los formativos)
- ✓ Desempleados a quienes en los 2 años anteriores se les hubiera extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente

b).- Trabajadores empleados en la misma empresa que transformen antes del día 31-12-10 en indefinido su contrato temporal (incluidos los formativos)

c).- Trabajadores empleados en la misma empresa que transformen su contrato temporal celebrado a partir del 18-6-2010, en indefinido, antes del 31-12-2011, siempre que su duración no haya excedido de 6 meses (excepto formativos)

Se entenderán válidas las transformaciones, una vez transcurrido el plazo de 20 días hábiles para ejercitar la

acción de despido, a contar desde la fecha de la transformación

VI.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO:

1.- VIA ERE: Artículo 51 y RD 43/96

La regulación del despido colectivo data de los años 30, obviamente con múltiples cambios.

La actual reforma, **define las causas** económicas, técnicas, organizativas y productivas, estableciéndose una equiparación completa con las relativas al despido objetivo:

- ✓ **Económicas:** Cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación **económica negativa** (antes se exigía superar esta situación), en casos tales:
 - ✓ La existencia de **pérdidas actuales o previstas**
 - ✓ O la **disminución persistente de su nivel de ingresos**
 - ✓ Que puedan afectar, en ambos casos **a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo**

Por tanto, para que se produzca una situación económica negativa, al menos deben concurrir **3 requisitos**:

- 1.- Que se **objetiva** (no una mera alegación de parte)
- 2.- **Real y actual** (no una expectativa o sospecha de crisis futura, ni algo ya superado)
- 3.- **Suficiente** (en razón de la envergadura de la empresa)

La empresa tiene que acreditar lo alegado y justificar **la razonabilidad de la decisión**, para **preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado**.

- ✓ **Técnicas**: Cambios, entre otros, en los medios o instrumentos de producción
- ✓ **Organizativas**: Cambios, entre otros, en el sistema o métodos de trabajo personal
- ✓ **Productivas**: Cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que se pretendan colocar en el mercado

La concurrencia de estas causas deberá quedar acreditada y al igual que en las económicas, justificar la **razonabilidad** de la decisión para contribuir a **prevenir una evolución negativa o a mejorar su situación económica**, mediante una adecuada organización de los recursos que **favorezca su posición en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda**

Nos encontramos ante supuestos, una vez más, que constituyen conceptos jurídicos indeterminados, porque:

- ✓ **¿Cuáles son las pérdidas que se exigen?**
- ✓ **¿Y en cuanto a las futuras? ¿Cómo se puede saber ésto?**
- ✓ **¿Qué se entiende por disminución persistente?**
- ✓ **¿Cuál es la razonabilidad de la causa extintiva?**

No cabe duda de que a los Tribunales les viene una ardua tarea de interpretación.

EN LO QUE SE REFIERE AL PERIODO DE CONSULTAS

(Menos de 30 días naturales o 15, si se trata de empresas de menos de 50 trabajadores) y en los supuestos de **ausencia de representación legal** de los trabajadores, éstos podrán atribuirle, para el periodo de consultas y la conclusión de un acuerdo, a una **comisión** designada conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 41 del ET (modificación sustancial de las condiciones de trabajo) y que después veremos

Entre los temas objeto de consultas, se añaden, las **medidas de recolocación**, que podrán ser realizadas a través de empresas autorizadas, o **acciones de formación o reciclaje** profesional para la mejora de la empleabilidad

A la **finalización de las consultas** el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado, así como el contenido definitivo de las medidas o del plan de acompañamiento social y deberá dictarse resolución en el **plazo de 7 días naturales (antes 15), cuando exista acuerdo.**

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento **la sustitución del**

periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa (**solución extrajudicial**), que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo

2.- VÍA DESPIDO OBJETIVO: Artículo 52.c, 53.1.c y 53.4 ET y DT 3ª

- ✓ Las **causas** exigidas para proceder a este despido, siguen siendo las mismas, esto es:
 - ✓ Ineptitud
 - ✓ Falta de adaptación a cambios técnicos u organizativos

Sin embargo, cambian dos supuestos:

- ✓ Las **causas económicas** que son idénticas a las del despido colectivo, como dije antes (desaparece el concepto de amortización de puesto de trabajo)
- ✓ Las **faltas de asistencia, aún justificadas**, entre las que **no se computan** las debidas al riesgo por lactancia, ni a la paternidad y se fija el porcentaje de

absentismo total de la plantilla **en el 2.5%, en lugar del 5%**

- ✓ El **preaviso** de comunicación del despido, pasa de un mes a **QUINCE DÍAS**
- ✓ Respecto de la **calificación judicial de la extinción, objetiva:**
 - ✓ Ya no puede declararse la **nulidad** del despido por incumplimiento de los requisitos formales establecidos legalmente, puesto que al igual que sucede en el marco del despido disciplinario, la nulidad se reserva para los supuestos restantes contemplados en la norma antes de la reforma, esto es, los atinentes a **vulneración de los derechos fundamentales**, especialmente los relacionados con la maternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia, el ejercicio del derecho a determinados permisos y excedencia.
- ✓ La declaración de **improcedencia** se reserva para cuando:

- ✓ **No se acredite la concurrencia de la causa** en que se fundamentó la decisión extintiva, lo que no es novedoso.
- ✓ **No se cumplan los requisitos formales** exigidos legalmente: No comunicación escrita o no poner a disposición del trabajador la indemnización
- ✓ No obstante, **no se declara improcedente el despido objetivo por:**
 - ✓ La no concesión del preaviso
 - ✓ Error excusable en el cálculo de la indemnización

En tales casos, sólo se prevé la obligación empresarial de abonar los salarios que se adeuden por falta de preaviso o la indemnización en su cuantía correcta, así como cualquier otro efecto legal que proceda y que sea distinto de la declaración de improcedencia del despido.

3.- PAGO INDEMNIZACIÓN FOGASA

Cuando **el contrato de carácter indefinido** (ordinario o de fomento), celebrado a partir del 18-6-2010, **se extinga**

mediante **ERE o despido objetivo**, el FOGASA pagará **ocho días** de salario por año de servicio en concepto de indemnización, **siempre que el contrato haya tenido una duración superior a 1 año y sea cual sea el número de trabajadores de la empresa.**

El pago de la indemnización, entiendo que lo debe realizar el empresario en su totalidad, debiendo éste solicitar al FOGASA los 8 días y no existe **limitación** para la base del cálculo de la indemnización previsto en el artículo 33.2 ET, es decir, el salario base de cálculo no se encuentra sometido al límite del triple del SMI + pagas

Esta medida se aplicará transitoriamente hasta que entre en funcionamiento el **Fondo de Capitalización** (plazo máximo de 1 año), que se aplicaría no sólo en supuestos de despido, sino de movilidad geográfica, actividades de formación o jubilación. **MODELO AUSTRIACO**

El empresario deberá hacer constar en la comunicación el salario diario utilizado para el cálculo de la indemnización a su cargo.

El abono del **40% de la indemnización**, en caso de empresas de menos de 25 trabajadores, para los contratos **anteriores a 18-6-2010**, se rige por normativa anterior.

Aquí se presentan dos interrogantes:

¿Es compatible con el pago de los 8 días?

¿Qué ocurre respecto de los contratos suscritos a partir del día 18 de junio, cuya duración no exceda del año?

Respecto de la primera: Mi opinión es que el pago de los 8 días, sustituye al 40%, sin que haya de tenerse en cuenta el número de trabajadores de la empresa. Por tanto existe incompatibilidad

Respecto de la segunda: Según la DT 3ª, es evidente que los contratos anteriores al 18 de junio, se rigen por la normativa anterior (40%). Ahora bien, **¿qué norma se aplica si el contrato se suscribe a partir del día 18 de junio y no tiene una duración superior a 1 año?**

Si seguimos literalmente lo dispuesto en el apartado 3 de dicha DT, "**...en los contratos de duración inferior la**

indemnización establecida legalmente será abonada totalmente y a su cargo por el empresario", puede deducirse que en estos casos el empresario no podría optar a ninguna de las dos opciones.

VI.- ¿CÓMO QUEDAN LAS INDEMNIZACIONES?

- ✓ **Despido disciplinario improcedente:** 45 días x año, con máximo de 42 mensualidades

- ✓ **Despido colectivo y objetivo:**
 - ✓ **PROCEDENTE:** 20 días x año, con máximo de 12 meses. Contratos desde 18-6-2010, la empresa paga 12 días y el Fogasa 8

 - ✓ **IMPROCEDENTE:** 45 días x año, máximo 42 meses. Contratos desde 18-6-2010, la empresa paga 37 días y el Fogasa 8

 - ✓ **IMPROCEDENTE contratos de fomento empleo:** 33 días x año, con máximo de 24 meses. Contratos desde el 18-6-2010, la empresa paga 25 días y el Fogasa 8 días

VII.- FLEXIBILIDAD INTERNA:

Se modifica el régimen jurídico de: Los traslados colectivos, las modificaciones sustanciales y de las cláusulas de inaplicación salarial, para darle mayor agilidad y eficacia.

1.- Movilidad geográfica: Artículo 40.2 ET

En los supuestos de **traslado**, se introducen básicamente 3 modificaciones:

- ✓ **LA DURACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS**, que se fija en un plazo no superior a quince días, (cuando antes era como mínimo de 15 días)
- ✓ La posibilidad de sustituir las consultas por **por la mediación o el arbitraje**
- ✓ Y, en último lugar, en los supuestos de **ausencia de representantes de los trabajadores**, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme al artículo 41.4 del ET, que vamos a ver a continuación.

2.- Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo: Artículo 41 ET

Señala el art. 41.1 ET que la dirección de la empresa, **cuando existan** probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, **podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**, entendiéndose que tienen tal consideración las que afecten, entre otras, a las siguientes **materias**:

- ✓ Jornada de trabajo
- ✓ Horario y **distribución del tiempo de trabajo**
- ✓ Régimen de trabajo a turnos
- ✓ Sistema de remuneración
- ✓ Sistema de trabajo y rendimiento

Se entenderá que concurren estas causas cuando las medidas propuestas contribuyan a **prevenir una evolución negativa de la empresa** o a mejorar la situación y

perspectivas de la misma (nuevamente conceptos jurídicos indeterminados)

Por tanto, **se introduce de forma expresa** como nueva modificación, la relativa a la **distribución del tiempo de trabajo**, aplicándose igualmente lo ya dicho para la movilidad geográfica en cuanto al periodo de consultas

Hay que distinguir **3 conceptos**:

A).- Jornada: Determina el número de horas que se han de trabajar (jornada semanal de 40 horas)

B).- Horario: La fijación de las horas de entrada y salida del trabajo

C).-Distribución del tiempo de trabajo: La fijación de las horas, días, semanas, meses o años en que se trabaja, también en sus distintas modalidades (todos los días laborables o sólo algunos, de modo regular o irregular, etc.).

En empresas sin representación de trabajadores, se podrá optar por atribuir la representación a una **comisión** **de un máximo de tres miembros integrada:**

- ✓ Bien por **trabajadores de la propia empresa** y elegida por éstos democráticamente
- ✓ Bien por **componentes designados por los sindicatos más representativos del sector** al que pertenezca la empresa y legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio

Para la designación se dispone de un plazo de **5 días**, sin que la falta de designación suponga la paralización

Si transcurre el periodo de consultas (15 días) y **no hay acuerdo** el empresario comunicará su decisión y ésta será efectiva transcurridos 30 días

Si existe acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión

Cuando la modificación afecte a convenios colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado a la **Comisión Paritaria** del mismo

Mediante **acuerdos interprofesionales** de ámbito estatal o autonómico, deberán establecerse los procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias en la negociación de estos acuerdos de movilidad geográfica

3.- Suspensión del contrato y reducción jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: Artículo 47 ET

Con esta medida, el legislador pretende REDUCIR EL TIEMPO DE TRABAJO, bien sea a través de la suspensión o de la reducción de jornada, al objeto de ajustar las necesidades de la empresa a las del mercado, sin que ello afecte a los ingresos del trabajador.

a).- El contrato de trabajo **PODRÁ SUSPENDERSE** a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento previsto para el despido colectivo.

LA NOVEDAD consiste en que el procedimiento es aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la

suspensión y la medida no dará derecho a indemnización alguna

b).- Asimismo, la jornada de trabajo **PODRÁ REDUCIRSE** por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. **MODELO ALEMÁN**

✓ A estos efectos, **se entiende por reducción** de jornada la disminución temporal de entre un **10 y un 70%** de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual, teniendo en cuenta que **durante el periodo de reducción no podrán realizarse horas extraordinarias, salvo supuestos de fuerza mayor**

Si después de la suspensión o reducción de la jornada se autorizara un ERE extinguiendo los contratos, o la extinción se produce por la vía del **artículo 52.c**, la prestación por **desempleo** se repone hasta un máximo de **180 días**, si la resolución suspensiva o de reducción de jornada se ha producido entre el **1-10-2008 y el 31-12-2011** y la extinción entre el **18-6-2010 y el 31-12-2012**

En el caso de desempleo parcial, la consunción de prestaciones generadas, se producirá por horas y no por

días. El porcentaje consumido será equivalente al de reducción de la jornada autorizada

Se incrementa del **50% al 80% la bonificación** de cuotas de la seguridad social por contingencias comunes, cuando en los procedimientos de regulación de empleo finalizados con acuerdo, se incluyan acciones formativas

VIII.- CLÁUSULA DE DESCUELGO SALARIAL:

Antes de la Reforma esta posibilidad ya existía (proviene del año 1994), pero debía de efectuarse en la forma en que se fijara en los convenios colectivos supraempresariales, permitiendo que de no regularse nada, pudiera acordarse entre empresa y representantes legales de los trabajadores.

Desde el 18 de junio por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo estatutario, y siguiendo el procedimiento de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (ex artículo 41 ET), es posible inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de **ámbito superior a la empresa** cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia del mismo, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

Son dos los cambios producidos:

1.- El nuevo **artículo 85.3.c)** del ET obliga a incluir en el contenido mínimo de los convenios esta previsión (antes era voluntario)

2.- Permite el que a posteriori ese convenio sea modificado en lo que se refiere a los salarios

Con carácter previo a la adopción de esta medida, es preciso realizar el **periodo de consultas** no superior a 15 días, previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo (ET art.41.4).

El acuerdo debe determinar con exactitud:

- ✓ La **retribución** a percibir por los trabajadores en la empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron una **programación de la progresiva** convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en dicho convenio (antes no)
- ✓ En ningún caso, esta situación puede superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración.
- ✓ **El acuerdo solo puede ser impugnado** ante la jurisdicción competente por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, debiendo notificarse a la comisión paritaria del convenio

A través de los **Acuerdos Interprofesionales** estatal o autonómico, se deberán establecer los procedimientos para solventar las discrepancias en la negociación de los acuerdos.

Si los trabajadores carecen de representación legal en la empresa **pueden** atribuir su representación a una **comisión** integrada por un máximo de **tres miembros** compuesta, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos en el sector al que pertenezca la empresa, requiriendo sus acuerdos el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación debe realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta pueda suponer su paralización. En ese caso, el empresario puede atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

IX.- BONIFICACIONES EN LAS CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL:

1.- **Se mantienen** las actualmente existentes para los siguientes colectivos:

- ✓ Discapacitados
- ✓ Autónomos que se inician
- ✓ Inserción
- ✓ Violencia de género
- ✓ Mayores de 59 años

2.- **Se regulan ex novo:**

Los contratos indefinidos que se suscriban **entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2011**, con los siguientes colectivos:

- ✓ **Desempleados ente 16 y 30 años:**
 - ✓ Inscritos al menos 12 meses, dentro de los 18 meses anteriores
 - ✓ No hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional

- ✓ 800€ durante 3 años.
- ✓ 1.000€ durante 3 años MUJERES

- ✓ **Mayores de 45 años:**
 - ✓ Inscritos al menos 12 meses, dentro de los 18 meses anteriores
 - ✓ 1.200€ durante 3 años
 - ✓ 1.400€ durante 3 años MUJERES

- ✓ **Transformación de contratos (cualquiera que sea la fecha de celebración):**
 - ✓ Formativos
 - ✓ De relevo
 - ✓ Sustitución por anticipación edad jubilación
 - ✓ 500€ durante 3 años
 - ✓ 700€ durante 3 años MUJERES

- ✓ **Requisitos para todos los supuestos:**
 - ✓ Incremento del nivel de **empleo fijo** de la empresa (salvo contratos relevo)

- ✓ **Para su cálculo**: Dividir:90 el sumatorio de los contratos indefinidos en alta en cada uno de los 90 días anteriores a la nueva contratación

- ✓ **Se excluyen** del cómputo:
 - ✓ Despidos disciplinarios procedentes
 - ✓ Dimisiones
 - ✓ Muerte
 - ✓ Jubilación
 - ✓ Incapacidades
 - ✓ Periodo de prueba

Es necesario **mantener el nivel de empleo** mientras se perciba la bonificación, lo que significa que hay que cubrir las **vacantes** que se produzcan en el plazo de **dos meses**

X.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

Las Empresas de Trabajo Temporal irán **ampliando su actuación a los sectores** en que anteriormente no podían intervenir por razones de seguridad y salud de los trabajadores puestos a disposición, siempre que cumplan determinados requisitos, hasta la eliminación de todas las restricciones **a partir del 31-3-2011**, por exigencias de la Unión Europea

Los trabajadores **contratados para ser cedidos a empresas usuarias** tienen derecho durante la prestación de servicios a que se les apliquen las mismas medidas que les corresponderían de haber sido contratados directamente por aquella para ocupar el mismo puesto, en cuanto a:

- ✓ Condiciones esenciales de trabajo y empleo
- ✓ La protección por embarazo y lactancia
- ✓ La aplicación del principio de igualdad de trato y la prohibición de la discriminación.

- ✓ Asimismo, tienen derecho a la utilización de las instalaciones colectivas de la empresa y a ser informados de los puestos de trabajo vacantes en la misma a fin de acceder a ellos en las mismas condiciones que los contratados directamente por la usuaria.

Desde el 18 de junio corresponde a la empresa usuaria la **indemnización económica** derivada de la extinción del contrato de trabajo.

XI.- OTRAS CUESTIONES

- ✓ Se establecen normas para **la mejora de la gestión de la incapacidad temporal**
- ✓ En un plazo de 6 meses el Gobierno adoptará medidas en orden a la **negociación colectiva**, si los interlocutores sociales no llegan a ningún acuerdo
- ✓ Modifica la Ley 32/2010 (protección por **cese de los autónomos**), eliminando la prestación no contributiva y cambiando el requisito para poder acceder a una nueva prestación
- ✓ Se establece como **límite del salario en especie el 30%, afectando ahora a las relaciones laborales especiales**, ni podrá dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra del SMI. Afectará sobre todo a las empleadas de hogar. SERÁ DE APLICACIÓN ESTE LÍMITE a los contratos vigentes el día 19 de septiembre de 2010, a partir de esta fecha
- ✓ Se establecen medidas para promover la **igualdad entre hombres y mujeres**

- ✓ En el plazo de 6 meses se aprobará un proyecto de ley de **reforma del TR de la LPL**, al objeto de que se contemple la **competencia del orden social** en asuntos derivados de las resoluciones administrativas recaídas en los procedimientos de:
 - ✓ **suspensión temporal de las relaciones laborales**
 - ✓ **reducción de jornada**
 - ✓ **despido colectivo**