

# REFORMA LABORAL 2010

## CONTRATACIÓN TEMPORAL

### Contrato de obra o servicio determinado. Art. 15.1.a) ET.

- Se fija que no podrán tener una duración superior a tres años. Ampliable 12 meses por Convenio colectivo sectorial. Transcurrido el plazo: indefinido.

### Encadenamiento de Contratos Temporales. Art. 15.5 ET

- Se adquirirá la condición de fijo cuando se contrate para el mismo o diferente puesto de trabajo, y no solo en la misma empresa, también en el mismo grupo de empresas.
- Aplicable en supuestos de sucesión de empresa o subrogación empresarial.
- Notificación del empresario de la condición de fijo del trabajador en el plazo de 10 días.

### Indemnización por extinción del tiempo convenido. Art. 49.1.c) ET

- Se pasa de 8 días a 12. Escalonado.

## CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Se amplía el colectivo:

- Parados que lleven al menos 3 meses inscritos ininterrumpidamente
- Desempleados que en los dos años anteriores hubieran tenido exclusivamente contratos temporales o formativos.
- Trabajadores a los que se les hubiese extinguido el contrato indefinido en los dos años.
- Transformación de contratos temporales y formativos hasta el 31 de diciembre de 2010.
- Contratos temporales y formativos realizados con posterioridad al 18 de junio y que se transformen antes del 31 de diciembre de 2011. Duración inferior a 6 meses.

Extinción por causas objetivas y sea declarada judicialmente o reconocida como por el empresario: indemnización 33 días, 24 mensualidades.

- No podrá concertar este tipo de contratos las empresas que en los 6 meses anteriores hubieran extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado como improcedente o por despido colectivo. Esta limitación no será aplicable a extinciones anteriores al 18 de junio de 2010.
- FOGASA: pago de 8 días en despidos al amparo de los artículos 51 y 52 ET y 64 LC. Solo se refiere a las nuevas contrataciones.

## CONTRATOS FORMATIVOS

### Contrato en Prácticas. Art. 11.1 ET

Se podrá concertar dentro de los 5 años, o de 6 con discapacitados.

- No se podrá concertar este contrato en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.
- Se amplía el periodo de prueba a dos meses para los certificados de profesionalidad de nivel 3.

### Contrato para la formación. Art. 11.2 ET

- Edad: hasta el 31 de diciembre de 2011: menores de 25 años.

- Retribución: primer año la fijada en convenio o, en su caso, SMI, en proporción al tiempo trabajado. Segundo año, se incluye el tiempo de formación.
- Se les incluye cotización y prestación por desempleo.

### **DESPIDO OBJETIVO Y COLECTIVO**

- Consideración de la causa económica: no se requiere situación económica negativa.
- Consideración de la causa técnica, organizativa o de producción. Puede ser una medida preventiva, sin que peligre la viabilidad futura de la empresa.
- Y reforma del art. 51.6 para excluir el criterio de la necesidad.
- Art. 52: deja de hacerse referencia a la necesidad de amortizar puestos de trabajo. Y se unifica la causa del art. 51 y la del art. 52.
- Art. 53: el plazo de preaviso del despido objetivo baja de 30 a 15 días.
- Desaparece la nulidad por defecto de forma.
- El error excusable en el cálculo de la indemnización no genera nulidad del despido objetivo. Ya estaba en el art. 122 de la LPL

### **RESPONSABILIDAD DEL FOGASA – D. transitoria 3ª**

- Responsabilidad actual del art. 33.8.
- Contratos indefinidos y de fomento de la contratación indefinida.
- Ahora desaparece el límite de los 25 trabajadores.
- No es aplicable el límite de 3\*SMI.
- El contrato tiene que haber durado más de un año.
- Remisión a la norma reglamentaria sobre la constancia escrita del salario base de cálculo. ¿Se suspende la eficacia del precepto?
- Sólo para los contratos de fomento de la contratación indefinida posteriores a la entrada en vigor del RD-ley.
- Sólo hasta que entre en vigor el fondo de capitalización

### **FONDO DE CAPITALIZACIÓN PARA CONTRATOS INDEFINIDOS**

#### **- D. final 2ª.**

- Simple norma de encuadre para un futuro proyecto de ley. No es una norma inmediatamente aplicable.
- Fondo de capitalización, por una cantidad equivalente a un número de días de salario al año pendiente de determinar.
- Puede hacerse efectivo el fondo en caso de despido, movilidad geográfica o actividades de formación.
- Las indemnizaciones por despido se reducen en tantos días como la equivalencia que se establezca para la constitución del fondo.
- La parte no cobrada por el trabajador puede percibirse en el momento de la jubilación.
- Operatividad desde 1 enero 2012. ¿Sólo para los contratos indefinidos suscritos a partir de esa fecha? Ya veremos.

### **MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

- El plazo del periodo de consultas será de 15 días improrrogables.
- Se introduce la posibilidad de que en las empresas sin representación sindical los trabajadores puedan atribuir su representación para la negociación a una comisión de un máximo de 3 miembros a los sindicatos más representativos del sector y que aparezcan designados por la Comisión Paritaria del Convenio.

Dicha designación se deberá hacer en el plazo de 5 días desde el inicio del periodo de consultas. El empresario también podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

- Se puede sustituir el periodo de consultas por una mediación o arbitraje. 15 días.

### **MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

- Modificación sustancial de “distribución del tiempo de trabajo”.
- Cabe modificación sustancial de condiciones de trabajo sin acuerdo en fase de consultas aunque se trate de aquéllas fijadas en convenio estatutario; sigue sin ser posible si se trata de jornada o funciones. Pero las condiciones fijadas en convenio sólo pueden ser modificadas por un plazo máximo de la vigencia de dicho convenio. En caso de no acuerdo, arbitraje (art. 41.6).
- Informe preceptivo de la comisión paritaria del convenio. Informe en siete días, no vinculante y no suspensivo.
- Los quince días de la fase de consultas son improrrogables.
- Supuestos de ausencia de representantes legales de los trabajadores.
- Posibilidad de sustituir la propia fase de consultas por un arbitraje.

### **CLÁUSULA DE “INAPLICACIÓN” SALARIAL**

- Flexibilización relativa del supuesto de hecho al que se aplica.
- Aproximación a la lógica de la m.s.c.t. (modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo).
- Se difumina el tema de la negociación colectiva supraempresarial.
- Contenido del acuerdo de descuelgue: condiciones alternativas.
- Ausencia de representación legal de los trabajadores: atribución de representación a organizaciones sindicales y patronales.
- Desacuerdo: solución arbitral igual a la de la m.s.c.t.

### **SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA: “EL SISTEMA ALEMÁN”**

- Aplicable el art. 47 cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.
- No cambio de la presunción del art. 47.
- Se hace expreso que la autorización no genera derecho a indemnización.
- Reducción de jornada: márgenes más amplios por abajo -10%- pero se establecen también por arriba -70 %-.
- Plazo máximo de un año.
- Modificación consecuente del art. 203 LGSS:
  - Definición del desempleo total. AL menos una jornada de cese total.
  - Parcial: al menos el 10 % de la jornada.

### **MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO**

- Fomento de suspensiones con acciones formativas.
- Incremento del derecho de reposición de las prestaciones por desempleo.

### **AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y ETTS**

- Legalización de las agencias de colocación sin ánimo de lucro. Necesaria modificación del RD 735/1995.
- Modificación consecuente del Tít. III LGSS y de la LISOS (Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social).

- Igualación de condiciones entre trabajadores de ETT y trabajadores de empresa usuaria.
- Responsabilidad de la ETT también por la indemnización de fin de contrato.
- Eliminación de las limitaciones de recurrir a ETT.

### **MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO**

#### Bonificación en Cuotas por contratación indefinida

Contrataciones hasta el 31 de diciembre

- Trabajadores entre 16 y 30 años con problemas de empleabilidad: 800 euros tres años. Si son mujeres: 1.000 euros.
- Mayores de 45 años inscritos en la Oficina de Empleo 12 meses: 1.200 euros tres años. Si son mujeres: 1.400 euros.

Requisito: incremento nivel de empleo fijo de la empresa. Porcentaje sobre cómputo de los últimos 90 días

Transformaciones hasta el 31 de diciembre

- Contratos de relevo, formativos y de sustitución por anticipación a la edad de jubilación: 500 euros tres años. Mujeres: 700 euros.