

GUÍA DE LA REFORMA LABORAL 2010

Actualizada con la Ley 35/2010



“ Sea cual sea la valoración, positiva o negativa, que de la reforma laboral 2010 se haga, es lo cierto que con la misma se introducen novedades y modificaciones en muy diversas materias que necesariamente afectan a cualquier decisión que tanto empresarios como trabajadores deban tomar desde el momento de su aprobación

”

La versión definitiva de la denominada reforma laboral, ha sido aprobada mediante **Ley 35/2010** que fue publicada en el **BOE el día 18 de septiembre y que entró en vigor al día siguiente**.

Sea cual sea la valoración, positiva o negativa, que de dicha reforma se haga, es lo cierto que con la misma se introducen novedades y modificaciones en muy diversas materias que necesariamente afectan a cualquier decisión que tanto empresarios como trabajadores deban tomar desde el momento de su aprobación. Así por ejemplo, tanto la gestión inmediata por parte de la empresa de una situación de dificultades económicas (ERE, despido, reducción de jornada y sus bonificaciones, o modificación de condiciones laborales), como las decisiones estratégicas sobre nuevas contrataciones (nuevas modalidades de contrato, nuevos supuestos de bonificación), y muchas otras decisiones que deban tomarse en el ámbito laboral, son cuestiones para las que resulta imprescindible conocer las nuevas opciones que ofrece la reforma.

Es por tal motivo que a continuación se recogen y exponen de manera clara todas aquellas materias que finalmente se han visto afectadas por la reforma, y el alcance que en cada caso han tenido las novedades introducidas, facilitando con ello la labor de toma de decisiones y de búsqueda de la respuesta más ajustada a la específica situación de cada empresa o trabajador.

Debe tenerse en cuenta que para la aprobación de dicha reforma laboral se ha utilizado un peculiar proceso legislativo, según el cual, contábamos ya con un primer texto legal aprobado por el Gobierno y vigente desde el 18 de junio (el Real Decreto-Ley 10/2010) que fue aprobado de forma urgente, y sobre el que después se ha llevado a cabo la discusión parlamentaria, en el Congreso y en el Senado. El texto definitivo publicado en septiembre, sustituye al inicialmente aprobado, y contiene los diversos añadidos, modificaciones o retoques que sobre aquel inicial texto ha introducido el Parlamento.

Ante tal sucesión de normas -las previas a la reforma, las provisionalmente vigentes de junio a septiembre y las definitivas finalmente introducidas por el Parlamento- resulta necesario conocer el definitivo alcance de cada una de las modificaciones o novedades que introduce la reforma laboral, por lo que a continuación se relacionan las diferentes novedades y su alcance, en la versión definitiva aprobada por la Ley 35/2010.

¿Cuáles son los aspectos básicos a los que afecta la reforma laboral?

A modo de síntesis debe señalarse como puntos básicos que aborda la reforma los siguientes:

- Se pretende promover el uso de un contrato de trabajo tipo, el de fomento de la contratación indefinida, el cual permite su extinción con una indemnización por despido de 33 días por año con el máximo de dos anualidades.

- Se da nueva definición flexibilizándola a la situación que permite a las empresas despedir trabajadores basándose en causas económicas, lo que permite abonar la indemnización reducida de 20 días de salario por año de servicio, con el máximo de una anualidad.
- Se prevé que el FOGASA se haga cargo de una parte de la indemnización (8 días por año) en ciertos casos de despido.
- Se endurecen diversos aspectos del tratamiento de la contratación temporal con la finalidad de primar la utilización del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida.
- Se facilita la posibilidad de reducir y suspender temporalmente la jornada en supuestos de dificultades económicas.
- Se reordena el sistema de bonificaciones y se introducen ciertas modificaciones en materia de contratos formativos, descuelgue salarial, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- Se suavizan las exigencias para poder despedir en el supuesto de faltas de asistencia, aun siendo justificadas.
- Se elimina la consecuencia de la nulidad del despido individual por causas objetivas, en casos de incumplimiento de requisitos formales, situación para la que solo se prevé ya la consecuencia de la improcedencia.
- Se legalizan por primera vez en España, aunque pendientes de desarrollo reglamentario, las agencias de colocación privadas o con ánimo de lucro.



Además de estas novedades y cambios producidos por la Reforma Laboral, existen diversas obligaciones, derechos y medidas que afectan a los empresarios y trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral. Si necesita más información, **les rogamos se pongan en contacto con nuestra área de Gestión Laboral.**

LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO E INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

¿Cuál es la indemnización prevista en caso de despido?

La reforma laboral no supone la desaparición de la indemnización de 45 días de salario por año de servicio con el máximo de 42 mensualidades, la cual sigue estando prevista para el caso de despidos (disciplinarios) basados en incumplimiento del trabajador que se declaren o reconozcan como improcedentes.

Por otra parte debe tenerse en cuenta que en caso de **despido basado en causas objetivas** -entre ellas las causas económicas-, **sigue vigente la indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el máximo de 1 anualidad.**

Ahora bien, la reforma pretende que pase a ser de utilización general el contrato ya existente de fomento de la contratación indefinida, el cual prevé la posibilidad de que sea extinguido a cambio de una indemnización de 33 días de salario por año de servicio con el máximo de 2 anualidades.

Se prevé además que en ciertos casos, el FOGASA abonará una parte de la indemnización a cargo del empresario, en concreto en cuantía de hasta 8 días de salario por año de servicio.

¿Cómo queda el despido basado en causas económicas?

Se ha procedido a modificar la definición de las causas objetivas para despedir (económicas, técnicas, organizativas o de producción). Recordemos que este es el despido que permite despedir a cambio de 20 días de salario por año de servicio con el máximo de una anualidad. De las modificaciones introducidas, destaca la nueva regulación que se ha dado a la definición de lo que sean causas económicas suficientes para despedir, ya que se ha procedido a suavizar las exigencias incluyendo entre las pérdidas "previstas" o futuras. La definición de supuesto señala ahora textualmente que se entenderá que concurren causas económicas "...cuando 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". Debe tenerse en cuenta que esta nueva definición resulta aplicable tanto a despidos individuales como colectivos (ERE) basados en causas económicas.

Por otra parte, **y a fin de flexibilizar y facilitar la utilización del despido individual basado en causas objetivas** –entre ellas las económicas- **se han eliminado todos los**

casos en los que el incumplimiento por parte de la empresa de requisitos de carácter formal –falta de comunicación o insuficiencia de la misma, falta de puesta a disposición del trabajador de la indemnización correspondiente-, daba lugar a la nulidad del despido, ya que ahora tales incumplimientos sólo darán lugar a la improcedencia del despido. Y en el mismo sentido, se prevé también que el incumplimiento de otra serie de requisitos –como el error excusable en la fijación de la indemnización- únicamente generará la obligación de subsanarlos y no la improcedencia del despido. El preaviso a conceder al trabajador en dichos despidos se reduce de un mes a quince días.

Debe tenerse en cuenta además que el despido basado en causas objetivas –entre las que se incluye las causas económicas- es uno de los despidos que pueden beneficiarse del pago por parte del FOGASA de la parte de la indemnización consistente en 8 días de salario por año de servicio. Con lo que en tal caso, de los 20 días de salario por año de servicio, el empresario únicamente deberá abonar 12 días.

¿En qué casos pagará el FOGASA una parte de la indemnización por despido?

Como forma de aligerar el coste de ciertos despidos, se prevé que el Fondo de Garantía Salarial se haga cargo de una parte de la indemnización por despido cuyo pago corresponde al empresario. El FOGASA resarcirá al empresario con el importe de 8 días de salario por año de servicio -en el texto original se preveía que el FOGASA abonaba esa cuantía directamente al trabajador, pero finalmente es el empresario el que abona la totalidad de la indemnización por despido al trabajador, y posteriormente puede pedirle al FOGASA que le resarza en el importe de esos 8 días por año-. En todo caso, debe tenerse en cuenta que ello sólo está previsto para los despidos basados en causas objetivas, entre los que se encuentran los despidos basados en causas económicas, y ello, tanto si son despidos individuales como colectivos, e incluso los acordados en procedimiento concursal. Con dicha medida, en el caso de indemnizaciones de 20 días de salario por año de servicio, el empresario abonará exclusivamente 12 días, y en el caso de indemnización de 33 días, el empresario abonará tan solo 25 días, en todos los casos, por año de servicio.

Debe tenerse muy en cuenta que dicha medida no se prevé para el caso de los despidos disciplinarios declarados o reconocidos como improcedentes, en los que la indemnización sigue siendo la de 45 días de salario por año de servicio con el máximo de 42 mensualidades, que abonará íntegramente y a su cargo el empresario.

Existen dos limitaciones adicionales que deben tenerse en cuenta, y es que la medida del resarcimiento y abono de parte de la indemnización por despido a cargo del FOGASA, sólo se aplica a los despidos producidos en contratos de trabajo que se hayan suscrito a partir del 18 de junio de 2010, y que para que pueda aplicarse la medida, el contrato tiene que haber tenido una duración mínima de al menos un año.

En el abono de esta parte de la indemnización por parte del FOGASA, no se aplicarán las limitaciones de cuantía de salario regulador que habitualmente se utilizan para calcular las indemnizaciones que abona el FOGASA, es decir que los 8 días de salario por año de servicio no estarán topados en su cuantía, sea cual sea el salario del trabajador.

¿En qué se ha modificado la regulación del despido basado en faltas de asistencia?

El despido individual basado en faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, ya existía en el Derecho español, si bien, había sido muy poco utilizado pues la regulación era muy exigente. La reforma laboral ha flexibilizado su regulación, para facilitar su utilización, si bien no en los términos excesivos que se proponía inicialmente.

Así, el empresario podrá despedir con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el máximo de una anualidad, cuando las faltas al trabajado, aún justificadas pero intermitentes, alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 % en los mismos periodos de tiempo. La modificación introducida radica en el hecho de que hasta la fecha la exigencia era que el absentismo total de la plantilla debía superar el 5 % en el mismo período que ahora ha sido rebajado. En lo demás, se mantiene la regulación ya existente sobre las faltas de asistencia que no se computan a estos efectos (huelga, actividades de representación de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, ciertas bajas por contingencias comunes o violencia de género, etc.).

Le interesa saber...

Despido colectivo

En el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores regulador del **despido colectivo** (Expediente de Regulación de Empleo) **se desarrolla y reformula la definición de las causas objetivas**, considerando que concurren:

- Las causas económicas: cuando 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.
- Las causas técnicas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- Las causas organizativas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito

de los sistemas y métodos de trabajo del personal.

- Las causas productivas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los casos en que se aleguen **causas económicas**, 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.*

Por su parte, **en las restantes causas**, la empresa deberá justificar *que se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma* a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

En caso de **resolución por parte de la Autoridad Laboral en un Expediente de Regulación de Empleo concluido sin acuerdo**, su aprobación procederá cuando, de la documentación obrante en el expediente, se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la *razonabilidad de la medida en los términos anteriormente mencionados*. Si concluyó con acuerdo en el período de consultas, la resolución se dictará en el plazo de siete días, antes se preveía un plazo de 15 días, en caso contrario se entenderá autorizada la solicitud de extinción.

Las partes podrán acordar la sustitución del período de consultas por el sometimiento a arbitraje o mediación.

Los **Expedientes de Regulación de Empleo de extinción en tramitación** a la entrada en vigor de la nueva regulación seguirán rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su inicio.

Despido objetivo individual

- El preaviso se reduce a quince días (anteriormente era de 30 días).
- Igualmente se modifica el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Procedimiento Laboral eliminándose la nulidad del despido objetivo por incumplimiento de requisitos formales, lo cual sólo producirá ya la improcedencia del despido..

EL CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

¿Qué es el contrato de fomento de la contratación indefinida?

Es el contrato que la reforma pretende que se utilice como modalidad normal o habitual de contratación. No se trata de una figura nueva, puesto que dicho contrato ya existía desde el año 2001, pero hasta la fecha había sido infrautilizado. Por ello, la novedad consiste en que se ha ampliado considerablemente el círculo de personas que pueden ser contratadas con dicha modalidad contractual, hasta el punto de que en la actualidad se ha conseguido que pueda aplicarse a la práctica totalidad de personas que puedan ser contratadas laboralmente, o que se encuentren desempleados, así como también a la transformación de contratos temporales en indefinidos.

La característica de dicho contrato es que permite que se pueda despedir a cambio de 33 días de salario por año de servicio con el máximo de dos anualidades, permitiendo a la empresa asegurarse que si reconoce la improcedencia del despido, aun y cuando el trabajador no preste su conformidad, si el empresario deposita la indemnización en la cuenta del Juzgado, el coste del despido no se incrementará con los salarios de tramitación y además se evitará la judicialización del despido.

¿Qué colectivos de personas pueden ser contratados con dicha modalidad de contrato?

Hasta la reforma laboral, los colectivos de personas que podían suscribir el contrato de fomento de la contratación indefinida eran: jóvenes de 16 a 30 años, mujeres para trabajar en sectores con menor índice de ocupación femenina, personas mayores de 45 años o discapacitados. La reforma laboral ha mantenido los anteriores colectivos, pero los ha ampliado a los casos siguientes:

- Los desempleados inscritos como demandantes de empleo durante 1 mes ininterrumpido.
- Las mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.
- Los desempleados que en los dos años anteriores, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, o se les hubiera extinguido un contrato indefinido con empresa diferente.
- La transformación de contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida y ello con el siguiente calendario, hasta el 31-12-2010 podrán transformarse los contratos temporales que hubieran sido suscritos antes del 18 de junio de 2010, y hasta el 31-12-2011 podrán transformarse los contratos temporales que se suscriban desde el 18 de junio de 2010.

¿Cómo se articula la limitación de la indemnización de 33 días de salario por año de servicio con el máximo de dos anualidades?

Dicho contrato presenta como característica destacada la de que su indemnización por despido se encuentra limitada a 33 días de salario por año de servicio con el máximo de dos anualidades. Ahora bien, para que sea esa la indemnización en caso de extinción, el empresario deberá despedir al trabajador por causas objetivas –esto es, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción-, en tal caso, si concurre la causa objetiva, la indemnización será la de 20 días de salario por año de servicio con el máximo de una anualidad, pero la especialidad de dicho contrato es que el empresario puede tener la tranquilidad de que si judicialmente se declara dicho despido como improcedente por falta de acreditación de la concurrencia de la causa objetiva, la indemnización no será la de 45 días, sino la referida de 33 días de salario por año de servicio con el máximo de dos anualidades.

Incluso se ha establecido la previsión según la cual, si el empresario que despide por causas objetivas a un trabajador contratado con un contrato de fomento de la contratación indefinida, quiere asegurar la situación, puede en la misma carta reconocer la improcedencia de la decisión extintiva y consignar en el plazo de 48 horas, el importe de la indemnización, de 33 días de salario por año de servicio con el máximo de dos anualidades, en cuyo caso no se generarán salarios de tramitación, y se evitará la judicialización del despido.

¿Existe alguna limitación para que las empresas puedan suscribir el contrato de fomento de la contratación indefinida?

Efectivamente, existen ciertas limitaciones a la utilización de dicha modalidad contractual por parte de las empresas, y así, no podrán concertar dicho contrato, las empresas que en los 6 meses anteriores hubieran extinguido contratos por despido basado en causas objetivas reconocido o declarado como improcedente o mediante despido colectivo, siempre que se trate de despidos relativos al mismo puesto de trabajo que se pretende cubrir con la nueva contratación, y en el mismo centro de trabajo.

Esta limitación no afectará a despidos producidos antes del 18 de junio de 2010, ni en el caso de los despidos colectivos, cuando la realización de nuevos contratos de fomento de la contratación indefinida, se hubiera pactado en el ERE con los representantes de los trabajadores.

Le interesa saber...

Contrato de fomento de la contratación indefinida

- Se amplían los colectivos a los cuales se les podrá aplicar dicho contrato,

incluyendo a nuevos colectivos de **desempleados inscritos en la oficina de empleo**: parados que lleven, al menos, un mes inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo; las mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos; desempleados con discapacidad, desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos, o desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.

- En caso de **despidos por causas objetivas del contrato de fomento**, si el empresario reconoce la improcedencia de los mismos (o ésta se declara judicialmente), la indemnización a percibir por el trabajador ascenderá a 33 días de salario por año de servicios con el límite de 24 mensualidades.

MEDIDAS QUE AFECTAN A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Se aprueban tres medidas que afectan a la contratación temporal y que pretenden un endurecimiento de su régimen a fin de desincentivar la utilización de dicha forma de contratación y dirigirla hacia la modalidad estrella del contrato de fomento de la contratación indefinida.

Se incrementa progresivamente la Indemnización por finalización de contrato temporal

Se prevé el incremento de la indemnización que el empresario debe abonar en el momento de la finalización de un contrato temporal –indemnización de la que ya estaban exentos los contratos de interinidad y los contratos formativos-. La indemnización por finalización de contrato temporal pasa de los 8 a los 12 días de salario por año de servicio. Ahora bien, para amortiguar el efecto negativo de dicho incremento de indemnización, se prevé su aplicación progresiva durante un período transitorio de cinco años. Y así, la indemnización se mantendrá en 8 días de salario por año de servicio en los contratos temporales que se suscriban hasta el 31-12-2011, y a partir de entonces la indemnización se incrementará un día por año hasta alcanzar los citados 12 días por año en los contratos que se celebren a partir del 01-01-2015.

INDEMNIZACIÓN (DÍAS DE SALARIO/AÑOS DE SERVICIO)	CONTRATOS CELEBRADOS
Ocho	Hasta el 31-12-2011
Nueve	A partir del 1-1-2012
Diez	A partir del 1-1-2013
Once	A partir del 1-1-2014
Doce	A partir del 1-1-2015

Se fija un límite máximo de duración para el contrato de obra y servicio determinado

El contrato de obra y servicio determinado, que hasta la fecha no tenía una duración máxima fijada, se limita temporalmente, estableciéndose una duración máxima de tres años, que sin embargo, los Convenios Colectivos sectoriales podrán incrementar hasta los cuatro años. En caso de que se supere tales límites máximos de duración, el efecto será que el trabajador pasará a ostentar la condición de fijo en la empresa, debiendo reconocerlo así el empresario mediante la entrega al trabajador de un documento acreditativo de dicha circunstancia. La medida sólo afectará a los contratos por obra y servicio determinado que se suscriban a partir del 18 de junio de 2010. Y quedan excluidos de dicha previsión los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos

temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Se endurece la norma que limita el encadenamiento de contratos temporales

Desde el año 2006 existe en nuestro Derecho una norma que prevé la adquisición de la condición de fijos para los trabajadores que en un período de 30 meses, hubieran estado contratados en la misma empresa durante un plazo superior a 24 meses, mediante dos o más contratos temporales. Pues bien, la reforma laboral ha endurecido la regulación para evitar supuestos de encadenamiento ya que la referida previsión se aplicará no sólo si el trabajador ha sido contratado para un mismo puesto como se preveía hasta la fecha, sino también cuando haya sido contratado para la misma empresa para diferentes puestos de trabajo, y además dicha previsión se aplicará siempre que la contratación lo sea no sólo por parte de una primera empresa (o una ETT) sino también cuando las sucesivas contrataciones temporales se produzcan con otras empresas que sean del mismo grupo o incluso cuando las contrataciones se produzcan en empresas entre las que se haya producido sucesión y/o subrogación empresarial. La medida solo afectará a los contratos suscritos a partir del 18 de junio de 2010.

Le interesa saber...

Regulación de los contratos temporales

- Se limita la duración de los **contratos para obra o servicio determinado a tres años como máximo, ampliable hasta doce meses más** por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa. El empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento del plazo, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. El trabajador podrá solicitar al Servicio Público de Empleo la expedición de un certificado que acredite los sucesivos contratos suscritos.
- **Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores que en un periodo de treinta meses** hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, mediante dos o más contratos temporales o de puesta a disposición. En lo sucesivo esta previsión operará *tanto en los casos en que se ocupara el mismo puesto, como en los casos en que se ocupen puestos distintos y se aplicará igualmente a contrataciones dentro del grupo de empresas.*

- **Se prevé una regulación específica y más suavizada respecto de los contratos temporales en el ámbito de las Administraciones públicas** o la inaplicación de las normas limitadoras de la temporalidad a los contratos previstos en la LO de Universidades o que se encuentren vinculados proyectos específicos de investigación o de inversión de duración superior a tres años.

MEDIDAS PARA INCREMENTAR LA FLEXIBILIDAD INTERNA

Se aprueban una serie de medidas dentro de lo que se califica como instrumentos de flexibilidad interna, esto es, medidas que permitan adaptar las condiciones de trabajo a las concretas circunstancias de la producción y/o económicas de la empresa en cada momento, sin necesidad de recurrir a lo que se califica como flexibilidad externa, o lo que es la mismo, la extinción de relaciones laborales. Entre tales medidas se encuentran las relativas a la suspensión de contratos y reducción de jornada de carácter temporal, las relativas a la movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y las cláusulas de inaplicación salarial.

La suspensión de contratos de trabajo y la reducción de jornada de carácter temporal

Las modificaciones relativas a esta materia se presentan como un importante instrumento de adaptación de la empresa a sus necesidades coyunturales, siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, habiéndose procedido a una regulación más detallada de la figura, así como a un desarrollo de los aspectos relativos a la prestación por desempleo que han de percibir los trabajadores afectados y a incentivar la utilización de tales medidas, tanto a favor de la empresa como de los trabajadores.

¿Qué modificaciones se introducen en la regulación sustantiva de la suspensión de contratos y la reducción de jornada de carácter temporal?

- Se elimina la necesidad de tomar en consideración el umbral numérico mínimo de al menos 10 trabajadores afectados, sin que sea ya necesario que la medida afecte a un número determinado de trabajadores.
- Se especifica que la suspensión o la reducción de jornada son medidas temporales destinadas a superar una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.
- Se especifica que la reducción de jornada podrá ser de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

¿Qué modificaciones se introducen en la protección de los trabajadores afectados por medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada de carácter temporal?

- Se realiza una adaptación de la regulación de la prestación por desempleo parcial a las previsiones de reducción de jornada entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada para permitir el cobro del desempleo en tales supuestos.

- Se establece expresamente que en supuestos de desempleo parcial, el consumo de prestación por desempleo será por horas y no por días, es decir el consumo será equivalente al número de horas que se dejan de trabajar y no considerando consumido automáticamente un día por cada jornada de suspensión o reducción.
- Se amplía en su contenido y se incrementa en el tiempo la aplicación de la medida ya vigente de reposición del derecho a la prestación por desempleo consumida por los trabajadores afectados por uno de tales E.R.E. de suspensión del contrato de trabajo, o de reducción de jornada, ampliándola de 120 a un máximo de 180 días, con lo que si con posterioridad a una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada en la que el trabajador haya cobrado prestación por desempleo, al trabajador se le extingue la relación laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se le repone la prestación por desempleo que hubiera consumido como consecuencia de la inicial suspensión o reducción por E.R.E hasta ese máximo de 180 días. Por lo tanto, un trabajador afectado por una suspensión o reducción que no supere los 180 días de duración, no sufrirá perjuicio alguno, ni en cuanto a prestación ni en cuanto a cotización a la seguridad social. Para ello la resolución que autorice la suspensión o reducción debe haberse producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011, y el despido o resolución administrativa o judicial que autorice la posterior extinción, se puede producir hasta el 31 de diciembre de 2012.

¿Qué modificaciones se introducen a favor de la empresa para fomentar las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada de carácter temporal?

Se incrementa del 50% al 80%, la medida ya existente, consistente en la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social que ya se preveía para los supuestos suspensión o reducción –con el máximo de 240 días por trabajador-, si bien dicho incremento de porcentaje, exige que el procedimiento de regulación de empleo haya concluido con acuerdo entre empresa y representación de los trabajadores, y que en dicho expediente se prevean medidas para reducir los efectos de la regulación temporal tales como acciones formativas para incrementar la polivalencia del trabajador o su empleabilidad, o cualquier otra medida dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo.

¿Cuáles son las modificaciones que se han introducido en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo?

Se introducen modificaciones puntuales en el procedimiento legalmente previsto para acordar una modificación sustancial de condiciones de trabajo o una medida de movilidad geográfica de carácter colectivo. Las modificaciones son las siguientes:

- Se establece una duración máxima del período de consultas que no podrá superar los 15 días, plazo que hasta la fecha se establecía como plazo mínimo.
- Ante la ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros, designada en el plazo de cinco días e integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. En el caso de que exista comisión sindical el empresario podrá atribuir su representación para el acuerdo a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.
- Se deja abierta la posibilidad de que empresario y trabajadores acuerden la sustitución del período de consultas por el sometimiento de la cuestión a un procedimiento de mediación o arbitraje.
- Pasan a ser consideradas modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las medidas relativas a la distribución del tiempo de trabajo.
- Se entenderá justificada la modificación sustancial de condiciones de trabajo de manera preventiva, esto es cuando contribuya a prevenir una situación negativa futura.
- Se permite la modificación sustancial de condiciones establecidas en Convenio Colectivo estatutarios de sector o empresariales. Cuando se trate de Convenios de sector, se permite la modificación en todas las materias con excepción de las que tengan que ver con la jornada de trabajo, y sin que la modificación pueda tener una vigencia superior a la del convenio modificado, debiendo además notificarse el acuerdo a la Comisión paritaria del convenio.

¿Cuál es la relevancia de las modificaciones introducidas en materia de inaplicación del régimen salarial de Convenio Colectivo de ámbito superior a la empresa?

La medida tiene la finalidad de permitir, de una manera flexible, la adaptación del régimen salarial de una empresa a su situación coyuntural, eludiendo temporalmente las superiores obligaciones salariales derivadas del Convenio Colectivo del sector.

Para ello se ha procedido a dar nueva redacción a la regulación de lo que se conoce como cláusulas de "descuelgue salarial" de Convenios, que hasta ahora y pese a su vigencia normativa, habían sido mínimamente utilizadas debido a la rigidez de los requisitos necesarios para su aplicación.

Según la nueva regulación, se permite la inaplicación del régimen salarial pactado en el Convenio Colectivo de ámbito superior a la empresa, siempre que la situación y las perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, y ello afectara al mantenimiento del empleo. Para ello se exigirá el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores con legitimación para negociar un convenio. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros, designada en el plazo de cinco días e integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente, o bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. En el caso de que exista comisión sindical, el empresario podrá atribuir su representación para el acuerdo a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado. El referido acuerdo deberá prever una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el Convenio Colectivo, sin que la inaplicación pueda superar el período de vigencia del Convenio y en ningún caso superar los tres años de duración.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre causa justificada para la inaplicación, y se afirma en la Ley que queda entonces limitada la posibilidad de impugnación a los supuestos de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo.

MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE JÓVENES Y PERSONAS DESEMPLEADAS

En este ámbito las modificaciones consisten una reordenación del sistema de bonificaciones y en ciertas modificaciones introducidas en la regulación de los contratos formativos.

¿Cuáles son los contratos bonificados en la reforma laboral?

Las bonificaciones que se regulan pretenden incrementar el número de trabajadores fijos de la empresa, de ahí que en todo caso se prevén para la **suscripción de contratos indefinidos** o a la **transformación en indefinidos de contratos temporales** que se produzcan **hasta el 31 de diciembre de 2011**. Los supuestos de bonificación son los siguientes:

- **Jóvenes entre 16 y 30 años inscritos como desempleados** al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional: bonificación de 800 euros/año durante tres años.
- **Mujeres en las condiciones previstas en el apartado anterior:** bonificación de 1.000 euros/año durante tres años.
- **Desempleados mayores de 45 años inscritos como desempleados** al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación: bonificación de 1.200 euros/año durante tres años.
- **Mujeres en las condiciones previstas en el apartado anterior:** bonificación de 1.400 euros/año durante tres años.
- **Transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación:** bonificación de 500 euros/año durante tres años.
- **Si la transformación se refiere a mujeres en las condiciones previstas en el apartado anterior:** bonificación de 700 euros/año durante tres años.
- **Contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en el INEM:** bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato y sus prórrogas.

- **Extensión de las bonificaciones reguladas para los contratos para la formación:** para los contratos actualmente en vigor que sean prorrogados a partir del 18 de junio de 2010.

COLECTIVO	IMPORTE DE LA BONIFICACIÓN
Contratación indefinida de desempleados entre 16 y 30 años, con especiales problemas de empleabilidad (inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los 18 meses anteriores a la contratación y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional) Nueve	General: 800 € durante 3 años o, en su caso, por su equivalente diario
	Mujeres: 1.000 €, o su equivalente diario
Contratación indefinida de desempleados mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos doce meses en los 18 meses anteriores a la contratación	General: 1.200 € durante 3 años o, en su caso, por su equivalente diario
	Mujeres: 1.400 €, o su equivalente diario
Transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación suscritos en cualquier fecha	General: 500 € durante 3 años o, en su caso, por su equivalente diario
	Mujeres: 700 €, o su equivalente diario

¿Qué obligaciones asume la empresa beneficiaria de las bonificaciones?

Asumen la obligación de mantener durante todo el período de vigencia de la bonificación el nivel de empleo fijo que se alcanzó con la contratación indefinida o la transformación bonificada. La norma prevé un sistema de determinación de dicho nivel de empleo fijo. En el supuesto de que se produzca una vacante que haga descender dicho nivel de empleo fijo, la empresa deberá proceder a cubrir dicha vacante con una nueva contratación indefinida o una transformación en el plazo de dos meses, y en caso de incumplimiento de dicho compromiso, deberá reintegrar la bonificación. En el cómputo del referido nivel de empleo fijo, no se tomarán en consideración los despidos procedentes, las dimisiones, muertes, jubilaciones, incapacidades permanentes o resoluciones contractuales mientras esté vigente el periodo de prueba

¿Qué modificaciones se introducen en la regulación de los contratos formativos?

- Se amplía de los cuatro a los cinco años posteriores a la terminación de los estudios, el período durante el cual puede celebrarse el contrato en prácticas, el periodo será de siete años cuando se contrate a persona con discapacidad.
- El contrato de trabajo en prácticas se podrá concertar también con quien esté en posesión del certificado de profesionalidad.
- Se limita la posibilidad de estar contratado en prácticas para la misma empresa por período superior a dos años aunque sea en base a distinta titulación o certificado de profesionalidad.
- A los efectos de duración máxima del contrato en prácticas y para la formación, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- En el contrato para la formación se establece como retribución mínima la fijada en Convenio Colectivo o en su defecto el SMI en proporción al tiempo trabajado durante el primer año, sin que en ningún caso pueda ser inferior al SMI con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica, durante el segundo año.
- Se amplía la protección social del contrato para la formación con la inclusión de todas las contingencias, entre ellas el desempleo. La cotización por dicha contingencia 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 empresario y trabajador establecidos para el contrato en prácticas
- Excepcionalmente y de forma transitoria se podrán celebrar contratos para la formación con trabajadores mayores del límite legal de 21 años y menores de 25 años hasta el 31-12-2011.

Le interesa saber...

Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación

- Se prevé **una bonificación del 100%, durante toda la vigencia del contrato (incluidas las prórrogas)**, en las cuotas empresariales de la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, para las contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina del empleo, realizados desde el 18 de junio de 2010 hasta 31

de diciembre de 2011. Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo establecido anteriormente, se bonificará el cien por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

- Serán susceptibles de bonificación **los contratos para la formación concertados con anterioridad a 18 de junio de 2010** y que sean prorrogados entre tal fecha y el 31 de diciembre de 2011.
- Para tener derecho a dicha bonificación el contrato para la formación deberá suponer un **incremento de la plantilla de la empresa**.
- Como excepción, **no se aplicarán las bonificaciones** a los contratos para la formación suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.
- Igualmente, mientras que sean de aplicación las anteriores previsiones, las empresas que celebren **contratos de formación con trabajadores con discapacidad** podrán aplicar la previsión específica relativa a tal bonificación o, en su caso, la reducción del 50% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación en la Disposición Adicional Segunda del Estatuto de los Trabajadores.

MEDIDAS RELATIVAS A LA MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Agencias de colocación

Con la intención de establecer un nuevo mecanismo incentivador del empleo, se procede a legalizar la creación de agencias de colocación privadas o con ánimo de lucro, con la exigencia básica de que las mismas obtengan la autorización administrativa de los Servicios Públicos de Empleo para el ejercicio de dicha actividad, así como que suscriban un Convenio de colaboración a fin de poder ser consideradas entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo.

A los efectos de fomentar el empleo a través de agencias de colocación, básicamente se establecen las siguientes modificaciones o medidas:

- Se incluye dentro de la definición de la intermediación laboral, la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resulten excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación.
- Se definen las agencias de colocación como las entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral, bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo (SPE), bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. También podrán realizar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional y la selección de personal.
- Para actuar como agencia de colocación se habrá de obtener autorización del SPE. Tales agencias podrán ser consideradas entidades colaboradoras de los SPE mediante la suscripción de un convenio de colaboración con los mismos.
- Las actuales agencias de colocación sin ánimo de lucro autorizadas conforme al Real Decreto 735/1995 dispondrán de seis meses desde la entrada en vigor de las disposiciones de desarrollo de la Ley 35/2010 para adecuarse a la nueva normativa en materia de agencias de colocación y solicitar la preceptiva autorización.
- Los SPE podrán autorizar la existencia de agencias de colocación públicas o privadas que deberán garantizar el principio de igualdad, no pudiendo establecer discriminaciones, así como el respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores en el tratamiento de sus datos personales, y la gratuidad por la prestación de sus servicios para los trabajadores.

- La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica.
- Las agencias de colocación pasan a ser incluidas como posible sujeto infractor en materia de empleo en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, previéndose infracciones muy graves para el caso del ejercicio de la actividad de intermediación sin haber obtenido la correspondiente autorización o exigiendo a los trabajadores precio o contraprestación, así como en caso de que soliciten datos de carácter personal en los procesos de selección que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo.
- En un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley el Gobierno elaborará las disposiciones necesarias para desarrollar lo establecido en materia de agencias de colocación.

Empresas de Trabajo Temporal

Se establece la exclusividad de las Empresas de Trabajo Temporal en la actividad de cesión temporal de trabajadores a otras empresas, actividad de la que por lo tanto quedarán excluidas las referidas agencias de colocación. En todo caso, la concreta regulación de las referidas Agencias de Colocación, se deja pendiente de un futuro desarrollo reglamentario.

En este ámbito, se otorga un importante papel a la negociación colectiva a la hora de concretar y limitar el acceso de las Empresas de Trabajo Temporal a determinados sectores de actividad, por tratarse de ocupaciones o empleos de alto riesgo.

OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS

¿Qué bonificaciones deroga la reforma laboral?

La pretensión de reordenar las bonificaciones en los términos que hemos expuesto más arriba, lleva a la reforma laboral a dejar sin efecto ciertas bonificaciones que se encontraban vigentes hasta el 18 de junio de 2010. Así desde tal fecha se eliminan las siguientes:

- Se deroga la **bonificación de 125 euros/mes (1.500 euros al año) y que tenía una duración de dos años**, que se preveía para la **contratación indefinida y a tiempo completo de trabajadores desempleados y con responsabilidades familiares**. Dicha bonificación tenía vigencia para nuevas contrataciones que se realizasen hasta el 31 de diciembre de 2010. Su derogación no impide, sin embargo, que se mantenga su disfrute para aquellos casos en que antes del 18 de junio de 2010 ya se estuviera percibiendo.
- También queda derogada la **bonificación del 100% de las cuotas empresariales durante el plazo máximo de tres años**, que se preveía para la **contratación indefinida de trabajadores desempleados que fueran beneficiarios de la prestación contributiva o del subsidio por desempleo**. Dicha bonificación tenía vigencia para nuevas contrataciones que se realizasen hasta el 31 de diciembre de 2010. Su derogación tampoco impide que se mantenga su disfrute para aquellos casos en que antes del 18 de junio de 2010 ya se estuviera percibiendo.
- Finalmente, del **Programa General de Fomento de Empleo** aprobado por la Ley 43/2006 se deroga el **régimen bonificaciones para la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución y para la contratación indefinida de colectivos en general**, pero se mantienen vigentes las bonificaciones a los colectivos con características específicas, como las personas con discapacidad, las mujeres víctimas de violencia de género, y en situación de exclusión social.

¿Qué ha sido de la posibilidad debatida en los últimos meses de crear un Fondo de Capitalización para cada trabajador que contribuya a abonar sus indemnizaciones por despido?

Efectivamente, en la fase de negociación de la reforma laboral, se discutió sobre la posibilidad de crear un fondo individualizado para cada trabajador, que acumulase recursos económicos destinados a ser puestos a disposición de su titular en caso de despido. Finalmente no se ha llegado a crear el referido Fondo de capitalización, no obstante la norma aprobada anuncia su voluntad de regularlo en el plazo de un año, señalando que se pretende que esté operativo a partir del 01-01-2012.

Lo que se avanza al respecto en la regulación aprobada es que se prevé que consistirá en un fondo que cada trabajador irá acumulando a lo largo de su vida laboral y que se constituirá sin que para ello se incrementen las cotizaciones empresariales. Su finalidad será la de abonar al trabajador titular del mismo, las cantidades acumuladas en supuestos de despido, movilidad geográfica, desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación.

Se prevé además que las cantidades que se abonen al trabajador en el supuesto de despido y que procedan de dicho fondo de capitalización, supondrán una correlativa reducción de la indemnización por despido que deba abonar el empresario, anunciándose además que una vez entre en funcionamiento, el abono realizado por dicho fondo, sustituirá al abono por parte del Fondo de Garantía Salarial de la indemnización de 8 días de salario por año de servicio, antes referida.

Modificaciones en el art. 26 ET sobre la cuantía máxima a abonar en concepto de salario en especie

En la última fase de la discusión parlamentaria de la reforma laboral se ha introducido una modificación en el art. 26 ET que afecta al importe máximo que se puede abonar a un trabajador en concepto de salario en especie. **Hasta la fecha la norma preveía que en ningún caso podía superar el 30 % de las percepciones salariales del trabajador. La reforma mantiene la anterior exigencia y además le añade la de que en ningún caso el salario en especie podrá suponer que el trabajador perciba en dinero una cuantía inferior a la del Salario Mínimo Interprofesional.** Se prevé expresamente que la modificación se aplicará también a las relaciones laborales de carácter especial por lo que la medida tendrá relevancia e incidencia directa en la regulación de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, ya que en el R.D. que la regula, se permitía ampliar el porcentaje del salario en especie hasta el 45 % de las percepciones salariales del trabajador, que no obstante deberá respetar en todo caso el mínimo del S.M.I. en dinero.