

Jornada práctica

REFORMA LABORAL

2010



JORNADA PRÁCTICA SOBRE LA REFORMA
LABORAL

06/07/2010

CONTENIDO

- I. MEDIDAS REFERIDAS A LA CONTRATACIÓN
- II. MEDIDAS REFERIDAS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO
- III. MEDIDAS REFERIDAS AL DESPIDO
- IV. FONDO DE CAPITALIZACIÓN
- V. MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

I. MEDIDAS REFERIDAS A LA CONTRATACIÓN

- Variaciones en la regulación de los Contratos Temporales.
- Variaciones en la regulación del Contrato de Formación
- Variaciones en la regulación del Contrato en Prácticas
- Nuevo Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida
- Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social

I. MEDIDAS REFERIDAS A LA CONTRATACIÓN

CONTRATACIÓN TEMPORAL

CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO (Art. 15.1.a. ET)

- La **duración** será de hasta 3 años, ampliable por otro año más mediante convenio colectivo (antes sin límite)
- Si no se cesa al trabajador al cumplir estos plazos, adquirirá la condición de fijo de la empresa, en cuyo caso el empresario deberá facilitarle por escrito, en los 10 días siguientes al cumplimiento del plazo, un documento justificativo sobre su nueva condición.
- Los Contratos para obra o servicio suscritos hasta el 17.06.10: se rigen por la normativa legal o convencional vigente en la fecha de su concertación.
- Los Contratos para obra o servicios suscritos antes del 18.06.2010, se registrarán por la normativa aplicable en su celebración.

I. MEDIDAS REFERIDAS A LA CONTRATACIÓN

ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES (Art. 15.5 ET)

- Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, mediante dos o más contratos temporales o de puesta a disposición:

Legislación anterior	Nuevo RDL
Se prohíbe para el mismo puesto en la misma empresa.	Se prohíbe para el mismo o distinto puesto en la misma empresa o grupo de empresas.
	Se prohíbe en los casos de sucesión o subrogación empresarial
	Se exceptúan los contratos formativos, de relevo y de interinidad.

- El empresario debe facilitar por escrito al trabajador, en los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo.
- Los Contratos para obra o servicio suscritos hasta el 17.06.10: se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha de su concertación.

I. MEDIDAS REFERIDAS A LA CONTRATACIÓN

INDEMNIZACIONES POR EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES (excepto los de formación, prácticas y de interinidad)

Se aumenta la cuantía de la indemnización de 8 a 12 días de salario por cada año de servicio, que entrará en vigor de forma gradual y progresiva:

Contratos Celebrados	Indemnización (días de salario por años de Servicio)
Hasta el 31.12.2011	8
A partir de 01.01.2012	9
A partir de 01.01.2013	10
A partir de 01.01.2014	11
A partir de 01.01.2015	12

I. MEDIDAS REFERIDAS A LA CONTRATACIÓN

CONTRATO DE FORMACIÓN

Se aumenta la cuantía de la indemnización de 8 a 12 días de salario por cada año de servicio, que entrará en vigor de forma gradual y progresiva:

Legislación anterior	Nuevo RDL
Edad máxima: 21 años	Edad máxima: 25 años (hasta 31.12.2011)
La retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo	A partir del 2º año la retribución fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al SMI con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica
No se reconoce prestación por desempleo	Reconocimiento de prestaciones por desempleo al término del contrato y cobertura del FOGASA
Cuotas definidas	Cotización: cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias de acc. trab. y enfer. prof. El mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajador establecidos para el cont. en prácticas.

I. MEDIDAS REFERIDAS A LA CONTRATACIÓN

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Legislación anterior	Nuevo RDL
Título universitario o de formación profesional grado medio o superior	Título universitario. Título de formación profesional de grado medio o superior Certificado de profesionalidad (Ley Org. 5/2002)
Término estudios dentro de los 4 años (ó, 6 años con trabajador minusválido)	Conclusión de los estudios dentro de los 5 años (ó, 6 años con trabajador con discapacidad)
Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación	Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en las misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a 2 años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad

I. MEDIDAS REFERIDAS A LA CONTRATACIÓN

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Legislación anterior	Nuevo RDL
Título universitario o de formación profesional grado medio o superior	Título universitario. Título de formación profesional de grado medio o superior Certificado de profesionalidad (Ley Org. 5/2002)
Término estudios dentro de los 4 años (ó, 6 años con trabajador minusválido)	Conclusión de los estudios dentro de los 5 años (ó, 6 años con trabajador con discapacidad)
Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación	Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a 2 años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad

I. MEDIDAS REFERIDAS A LA CONTRATACIÓN

CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

NUEVO CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

- I. Se puede realizar con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo que se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias:
 - Jóvenes desde 16 hasta 30 años ambos inclusive.
 - Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
 - Mayores de 45 años.
 - Personas con discapacidad
 - Parados que lleven, al menos, 3 meses, inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo (antes 6 meses).
 - Desempleados que, durante los 2 años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
 - Desempleados a quienes, durante los 2 años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.

I. MEDIDAS REFERIDAS A LA CONTRATACIÓN

CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

NUEVO CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

II. **También se pueden realizar con trabajadores empleados en la misma empresa** mediante un contrato de duración determinada o temporal (incluidos los de formación y prácticas), y se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida en los siguientes plazos:

- Contratos anteriores a 18.06.10, que se transformen en indefinidos con anterioridad al 31.12.10.
- Contratos celebrados a partir 18.06.10, que se transformen en indefinidos con anterioridad al 31.12.11, siempre que la duración de los mismos no haya excedido de 6 meses (esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos).

I. MEDIDAS REFERIDAS A LA CONTRATACIÓN

CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

NUEVO CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

- III. No se puede realizar cuando en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, la empresa hubiera extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado como improcedente o por despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo. (Antes sólo despido objetivo improcedente o despido colectivo).
- IV. Esta limitación no es de aplicación cuando las extinciones de contratos de hayan producido con anterioridad al 18.06.10, ni cuando la realización de contratos haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en un despido colectivo.
- V. Si el contrato se extingue por causas objetivas y se declara judicialmente o se reconoce por la empresa como improcedente, la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio con un máximo de **24 mensualidades**.

I. MEDIDAS REFERIDAS A LA CONTRATACIÓN

BONIFICACIONES

Ver: Cuadro de Bonificaciones.

II. MEDIDAS REFERIDAS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

- Movilidad geográfica (Art. 40.2 ET)
- Modificación sustancial condiciones de trabajo (Art. 41 ET)
- Descuelgue salarial de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa (Art. 82.3 y 4 ET)
- Suspensiones de contratos y reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (Art. 47 ET)
- Protección por desempleo y reducción de jornada.
- Bonificaciones y mejoras en los expedientes de suspensión y reducción de jornada

II. CONDICIONES DE TRABAJO

MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- El periodo de consultas, en el caso de estas modificaciones colectivas de las condiciones de trabajo, pasa a tener una duración **máxima de 15 días improrrogables** (antes era mínima).
- Si en la empresa no hay representación legal de los trabajadores, éstos podrán atribuir su representación, para la negociación del acuerdo con la empresa, a una comisión de un máximo de 3 miembros de los sindicatos más representativos designados por la comisión paritaria del convenio. Sus acuerdos requerirán el voto favorable de los miembros.
- El empresario puede atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por la aplicación de un procedimiento de mediación y arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa.

- Se amplía la materia de “distribución del tiempo de trabajo” en el artículo 41.1 ET.

II. CONDICIONES DE TRABAJO

DESCUELGUE SALARIAL

- Previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, llevado a cabo dentro de un periodo de consultas de 15 días improrrogables, se podrá acordar la **inaplicación del régimen salarial** previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa. Esto será cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.
- En el acuerdo se deberá establecer la retribución a percibir por los trabajadores y una programación de progresiva convergencia con las tablas salariales del convenio.
- En los supuestos de ausencia de representación legal, se podrán aplicar las normas ya expuestas de representación sindical.
- La inaplicación salarial no puede superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los 3 años de duración.
- En caso de desacuerdo, será necesario acudir a los procedimientos de mediación y arbitraje.

II. CONDICIONES DE TRABAJO

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

- En el caso de los EREs Temporales por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el nuevo RDL establece que la jornada de trabajo se podrá reducir entre el 10 y 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.
- Se concreta que el procedimiento es aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa o del número de los afectados por la suspensión.
- Los EREs de carácter temporal, **resueltos** por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor RDL, se registrarán por la normativa en vigor al momento del dictado de la resolución del expediente. Y los EREs **en tramitación** a la entrada en vigor RDL, les podrá ser de aplicación el mismo, siempre que se solicite por empresario y representante de los trabajadores y se haga constar en la resolución de la Autoridad Laboral.

II. CONDICIONES DE TRABAJO

PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

- Se considera **desempleo total** cuando el trabajador cesa en su actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo y sea privado de su salario, en virtud de suspensión de contrato o reducción de jornada autorizada por la autoridad laboral.
- Se considera **desempleo parcial** cuando el trabajador vea reducida su jornada diaria ordinaria de trabajo y su salario, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70%, cuando sea temporalmente autorizado por un periodo de regulación de empleo.

II. CONDICIONES DE TRABAJO

BONIFICACIONES Y MEJORAS EN LOS EREs TEMPORALES

- **La bonificación del 50%** de las cuotas empresariales por contingencias comunes en procedimientos de suspensión o reducción de jornada, se amplía **hasta el 80%** si la empresa incluye medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo, tales como acciones formativas u otras medidas o mejoras que favorezcan el mantenimiento del empleo. Éstas se deberán recoger en el acta de acuerdos del ERE. Las empresas que hayan instalado EREs, de carácter temporal, resueltos por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor del RDL, podrán beneficiarse de la ampliación del derecho a la bonificación desde el 18.06.2010.
- Se amplía el límite de **la reposición de las prestaciones por desempleo** cuando tras el expediente de suspensión o reducción se haya procedido a la extinción, **hasta 180 días**, siempre que las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1.10.08 y el 31.12.11 y que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 18.6.10 y 31.12.12

III. MEDIDAS REFERIDAS AL DESPIDO.

- Despido Colectivo
- Despido por Causas Objetivas
- Esquema de las indemnizaciones
- Nulidad de la decisión extintiva
- Improcedencia de la decisión extintiva .

III. DESPIDO

DESPIDO COLECTIVO

CAUSAS.- Extinción de los contratos de trabajo fundada en causas:

ECONOMICAS: Cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa.

TECNICAS: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en los medios o instrumentos de producción.

ORGANIZATIVAS: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.

PRODUCTIVAS: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

FINALIDAD.- En todo caso, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce minimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa 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.

III. DESPIDO

DESPIDO COLECTIVO

PRUEBA.- por parte de la empresa = el hecho causante + la “razonabilidad de la decisión”:

RESOLUCIÓN DEL ERE POR LA AUTORIDAD LABORAL (SIN ACUERDO):

Legislación anterior	Nuevo RDL
La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas son necesarias a los fines previstos en el ap. 1 del art. 51 ET	La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos del ap. 1 del art. 51 ET

III. DESPIDO

DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

- Cuando concurra alguno de los motivos señalados anteriormente para el colectivo.
- Número de personas afectadas inferior al colectivo.
- Preaviso de 15 días.
- Entrega de copia a los representantes para su conocimiento.
- En los contratos indefinidos celebrados con posterioridad al 18 de junio y con una duración superior a 1 año, cuando el contrato se extinga por causas objetivas.- 8 días/año de indemnización serán abonados directamente por el FOGASA.
- Contratos de duración inferior al año.- todo lo paga la empresa.

III. DESPIDO

DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS (y II)

- En la carta de extinción la empresa deberá detallar el salario día para el cálculo de la indemnización.
- Con el fin de evitar el abono de salarios de tramitación, la empresa puede reconocer la improcedencia del despido y consignar la diferencia indemnizatoria en el Juzgado de lo Social (de 20 a 33 días / tope de 12 a 24 meses)

III. DESPIDO

ESQUEMA INDEMNIZACIONES POR DESPIDO TRAS LA REFORMA LABORAL JUNIO/2010

MODALIDAD DE DESPIDO	TIPO DE CONTRATO	INDEM. LEGAL DIAS/AÑO	TOPE MESES	RECONOCIMIENTO DE LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO
DISCIPLINARIO	CUALQUIERA	45	42	AHORRO DE LOS SAL. TRA, / IGUAL INDEM.
FIN DE CONTRATO CONVERTIDO EN DESPIDO IMPROCEDENTE	CUALQUIER TEMPORAL	45	42	AHORRO DE LOS SAL. TRA, / IGUAL INDEM.
OBJETIVO INDIV / COLECTIVO	INDEF. POSTERIORES AL 18/06/10	20 = 12 PAGA LA EMPRESA + 8 PAGA FOGASA (CONTRATO DE DURACION MAYOR A 1 AÑO)	12	NO EL DESPIDO ES PROCEDENTE.
OBJETIVO	INDEF. DE FOMENTO DEL EMPLEO POSTERIORES AL 18/06/10	33 = 25 PAGA LA EMPRESA + 8 PAGA FOGASA (CONTRATO DE DURACION MAYOR A 1 AÑO)	24	SI
OBJETIVO	OTROS CASOS DE CONTRATOS INDEFINIDOS POSTERIORES AL 18/06/10	45 = 37 PAGA LA EMPRESA + 8 PAGA FOGASA (CONTRATO DE DURACION MAYOR A 1 AÑO)	42	SI

- NO SE CONTEMPLA EL DESPIDO NULO AL CONLLEVAR READMISION OBLIGATORIA
- EL FOGASA DEJARÁ DE ABONAR LAS CUANTIAS MENCIONADAS AL ENTRAR EN FUNCIONAMIENTO EL FONDO DE CAPITALIZACION (1 DE ENERO DE 2012)

III. DESPIDO

NULIDAD DE LA DECISION EXTINTIVA EFECTUADA POR LA EMPRESA

- El móvil de la decisión empresarial sea algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley (raza, sexo, religión, etc.)
- La extinción producida con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador (derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la libertad ideológica y religiosa, a la libertad de expresión, a la tutela judicial efectiva -garantía de indemnidad-, a la libertad sindical, a la huelga, etc.)
- La extinción de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por: Maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento y paternidad.
- La extinción de los contratos de trabajo cuyo período de preaviso (15 días) finalice dentro de dicho período.

III. DESPIDO

IMPROCEDENCIA DE LA DECISION EXTINTIVA EFECTUADA POR LA EMPRESA:

- **FORMA.-** No se hubieran cumplido los requisitos para este tipo de despido:
 - a) Comunicación escrita expresando la causa
 - b) La puesta a disposición de la indemnización legal

* No determina la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación de la empresa de abonar los salarios por el período de preaviso incumplido o del abono de la cuantía correcta:

- El incumplimiento de los 15 días de preaviso

- El error excusable en el cálculo de la indemnización

- **FONDO.-** No se pruebe la causa alegada.

IV. FONDO DE CAPITALIZACIÓN

- Vulgarmente conocido como “MODELO AUSTRIACO”.
- Se podría considerar como un paso previo a un gran “fondo de pensiones”, destinado a complementar las pensiones del Estado, fundamentalmente la pensión de jubilación.
- Operativa:
 - El Gobierno lo deberá regular en un plazo máximo de un año (es decir, antes del 18 de junio de 2011) que deberá estar operativo a partir del 1 de enero de 2012.
 - La regulación reconocerá el derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo en los supuestos de despido, movilidad geográfica, para desarrollar actividades de formación o en el momento de la jubilación.
 - Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo.
 - Económicamente se sostendrá sin incremento en las cotizaciones. (En Austria los empresarios aportan el 1,53% del salario de los trabajadores. ¿Instrumentación?, ¿Póliza de seguro?)
 - Se mantendrá a lo largo de la vida laboral del trabajador, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar.

V. MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

- Más competencias para las ETTs.
- Se autorizan las agencias de colocación con o sin ánimo de lucro, que colaborarán con los servicios públicos de empleo en la colocación de trabajadores, sin coste alguno para éstos.

REFORMA
LABORAL

2010



Jornada práctica



JORNADA PRÁCTICA SOBRE LA REFORMA LABORAL



GRACIAS POR SU ATENCIÓN.