

## Reforma Laboral

El pasado 17 de Junio del 2010 se ha publicado en el BOE el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que introduce importantes novedades que afectan a la contratación y relaciones laborales en las empresas. Recientemente se ha publicado la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo que convalida el citado Real Decreto-Ley, si bien introduce algunas novedades.

Hemos reproducido en este artículo las principales modificaciones que pueden ser de interés para las empresas contempladas en el Real Decreto-Ley 10/2010 **señalando en rojo-negrita las novedades añadidas por la Ley 35/2010.**

### Limitación duración contratos obra

Se establece un límite máximo de 3 años para los contratos de obra, ampliable 12 meses más por Convenio Colectivo. Pasados esos 3 años el trabajador/a pasará a ostentar la condición de fijo o indefinido

Según la Disposición Transitoria Primera, los contratos por obra o servicio determinado concertados con anterioridad a la entrada en vigor del Real decreto-ley se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron. Por tanto el límite de los 3 años será de aplicación a los contratos por obra o servicio determinados suscritos a partir del 18/06/2010.

### Norma sobre concatenación contratos temporales

Continúa estando vigente la norma sobre erradicación de la concatenación de contratos temporales según la cual los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o **diferente puesto de trabajo** con la misma empresa o **grupo de empresas**, mediante 2 o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Se introducen **dos importantes novedades** al operar la conversión en indefinidos de los contratos concatenados según lo anteriormente expuesto, aunque los **contratos sean para diferentes puestos de trabajo**, y cuando **los contratos son en distintas empresas que forman parte de un grupo**. Asimismo el Real Decreto-Ley 10/2010 también considera aplicable la conversión a fijo en caso de concatenación de contratos en lo supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

**Otra novedad** es una habilitación a la negociación colectiva para que atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, pueda establecer requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Sigue excluyéndose de la norma sobre concatenación los contratos formativos, de relevo e interinidad, es decir, estos contratos no cuentan a efectos de computar los límites temporales anteriormente señalados.

Asimismo se obliga al empresario a facilitar por escrito al trabajador el documento justificativo que acredite su condición de fijo como consecuencia de haberse cumplido los plazos temporales anteriormente citados superando los límites de la contratación temporal previstos legalmente.

Según la Disposición Transitoria Segunda, estas novedades serán de aplicación a partir de la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 10/2010 (18/06/2010), los contratos suscritos con anterioridad se seguirán rigiendo por la normativa vigente en el momento de su firma.

### **Indemnización por finalización contratos temporales**

Se aumenta de 8 a 12 días de salario por año de servicio la indemnización por finalización de los contratos temporales (exceptuados los contratos por interinidad y los formativos).

El incremento de la indemnización en los contratos temporales se producirá gradualmente en base a los siguientes plazos :

- 8 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.
- 9 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.
- 10 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.
- 11 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
- 12 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

### **Extinción de contratos por causas objetivas con 20 días de salario por año**

Se atenuan y se determina más ampliamente los supuestos en que se entiende que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción para proceder a

la extinción de contratos por causas objetivas y abonar la indemnización de los 20 días de salario por año.

Se entiende que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa (**EXISTENCIA PERDIDAS O DISMINUCION DE INGRESOS**). A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva.

Se entiende que concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; **causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y **causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce mínimamente 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.

**Se reduce de 30 a 15 días el plazo de preaviso** para comunicar los despidos objetivos fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

### **Contrato de fomento de la contratación indefinida con indemnización de 33 días por año**

Se establece un nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida dirigido a personas desempleadas o con contratos temporales que estén incluidas en alguno de los siguientes colectivos

**a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:**

- Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
- Personas con discapacidad.
- Parados que lleven, al menos, **1 MES** inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- 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.

-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.

**b) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.**

**c) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010.** Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.

En este tipo de contratos *cuando se extinguen por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización pasa de ser de 45 días de salario por año trabajado a 33 días por año y con un máximo de 24 mensualidades.*

No podrán utilizar este contrato las empresas que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, 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. Esta limitación no será de aplicación cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010 ni cuando, en el supuesto de despido colectivo, la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas.

### **Descuelgue de Convenios**

Se introduce la posibilidad de que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo se proceda, previo periodo de consultas, a 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 de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.**

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha 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 el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración.

En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos en los convenios o acuerdos interprofesionales.

**En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrá atribuir su representación para la celebración de este acuerdo de empresa a una comisión integrada por un máximo de tres miembros** correspondiente a los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

### **Posibilidad de reducir la jornada de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.**

Esta medida viene a ampliar las opciones de las empresas para superar situaciones de dificultad transitoria, pues hasta la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 10/2010 la opción disponible era la suspensión de contratos.

Se entenderá 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.

En estos casos de reducción de jornada el trabajador/a tiene derecho al cobro de prestaciones de desempleo.

El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado de su salario. A estos efectos, se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión de contrato o reducción de jornada autorizada por la autoridad competente.»

El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10% y un máximo de un 70%, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción. A estos efectos, se entenderá por

reducción temporal de la jornada diaria ordinaria aquella que se autorice por un período de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.

Se amplía la bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en los supuestos de suspensión de contratos con compromiso de reincorporación, a un 80% por ciento, cuando la empresa incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, tales como acciones formativas durante el período de suspensión de contratos o de reducción de jornada cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.

### **Se introducen nuevas bonificaciones en la cotización a la seguridad social**

#### **a) Contratos indefinidos celebrados hasta el 31/12/2011 con desempleados entre 16 y 30 años con especiales problemas de empleabilidad, inscritos en la Oficina de Empleo.**

BONIFICACION cuota empresarial a la Seguridad Social de 800 euros durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario. 1000 euros en el caso de mujeres

\* A estos efectos, se considerará que tienen especiales problemas de empleabilidad a aquellos jóvenes que lleven inscritos como desempleados al menos doce meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional.

#### **b) Contratos indefinidos celebrados hasta el 31/12/2011 con desempleados mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos doce meses**

BONIFICACION en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 1.200 euros durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario. 1400 en el caso de mujeres

#### **c) Transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación edad jubilación en indefinidos hasta el 31/12/2011.**

BONIFICACION en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario. 700 euros en el caso de mujeres

Las contrataciones anteriores deberán suponer un incremento del nivel de empleo fijo en la plantilla para disfrutar de las citadas bonificaciones, salvo en el caso de las conversiones de contratos temporales en indefinidos.

Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los 90 días anteriores a la nueva

contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los noventa días inmediatamente anteriores a la nueva contratación o transformación. Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos que se hubieran extinguido en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba.

Asimismo las empresas que se acojan a estas bonificaciones estarán obligadas a mantener, durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada.

No se considerará incumplida dicha obligación si se producen extinciones de contratos indefinidos en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba.

En el supuesto de producirse extinciones de contratos indefinidos por otras causas y cuando ello suponga disminución del empleo fijo, las empresas estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en el mes siguiente a que se produzcan mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido o la transformación de contratos temporales o formativos en indefinidos, con la misma jornada de trabajo, al menos, que tuviera el trabajador cuyo contrato indefinido se hubiera extinguido, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

El incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones establecidas en este apartado dará lugar al reintegro de las bonificaciones.

#### *d) Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación.*

Las empresas que a partir del 18/06/2010 y hasta el 31/12/2011 celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una **BONIFICACION del 100%** de las cuotas empresariales a 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, correspondientes a dichos contratos.

Las bonificaciones en este artículo serán aplicables asimismo a los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor del Real decreto-ley que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2011, durante la vigencia de dichas prórrogas.

El contrato para la formación bonificado deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa, según lo visto en apartados anteriores para el resto de las bonificaciones.

**NOTA IMPORTANTE:** *Quedan derogadas las bonificaciones existentes hasta la fecha introducidas por la Ley 43/2006 para la reforma y crecimiento del empleo (artículo 3, 6.1 y 2 y 7.1.3º) por la Ley 27/2009 medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas (artículo 5)*

### **Novedades en los contratos formativos**

Se amplía el periodo durante el cual se puede realizar el contrato en prácticas de 4 años a 5 años contados desde la obtención del título formativo que habilita para ello. Dicho periodo se amplía a **7 años** en el caso de personas discapacitadas.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad

Los contratos de formación tendrán derecho a la prestación por desempleo lo que implica que aumenta la cuota de cotización a la seguridad social en este tipo de contratos.

En el caso de los contratos celebrados con anterioridad al 18/06/2010 a partir de dicha fecha será aplicable a dichos contratos, cuando sean prorrogados, la cobertura de la contingencia de desempleo.

Asimismo y según la Disposición transitoria séptima, hasta el 31 de diciembre de 2011 podrán realizarse contratos para la formación con trabajadores menores de veinticinco años ( el límite legal está en 21 año y 24 para personas discapacitadas).

### **Ampliación cobertura por el FOGASA en las indemnizaciones por despidos objetivos y colectivos**

Se amplía la cobertura de parte de la indemnización por despido colectivo u objetivo a cargo del FOGASA a todas las empresas con independencia del número de trabajadores e incluyendo además de las causas objetivas de tipo económico, productivo, técnicas u organizativas el resto de causas objetivas que establece el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores ( ineptitud sobrevenida, falta adaptación al puesto trabajo, faltas asistencia)

Para las empresas de menos de 25 trabajadores el FOGASA se hace cargo del 40% de la indemnización tal y como estaba establecido con anterioridad al Real Decreto-Ley 10/2010.

Para el resto de empresas se establece que el FOGASA se hará cargo de 8 días de salario por año trabajado en los contratos celebrados a partir del 18/06/2010 y siempre que el contrato haya tenido una duración mínima de 1 año.