

RESUMEN REFORMA LABORAL 2010

Antonio Benavides Vico.

El RD-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, estableció distintas modificaciones en nuestro ordenamiento jurídico laboral, y en menor medida de la Seguridad Social, tras su posterior tramitación parlamentaria como Proyecto de Ley, el mismo fue aprobado definitivamente por el Congreso el pasado día 9 de septiembre, modificándose nuevamente algunos de los preceptos que había establecido el RD-Ley 10/2010, y regulando algunas materias en las que no había incidido el mismo.

Las materias afectadas por la nueva regulación, las podemos abarcar en los siguientes apartados:

- Contratación laboral
- Expedientes de regulación de empleo
- Prestaciones por desempleo
- Despido objetivo
- Abono por el FOGASA de indemnizaciones: Fondo de Capitalización
- Medidas de flexibilidad interna
- Negociación colectiva: Descuelgue salarial
- Intermediación laboral: Agencias de Colocación
- Empresas de trabajo temporal
- Otras medidas: Medidas de mejora de la gestión de la incapacidad temporal, modificación de la LISOS, nueva limitación salario en especie.

1. CONTRATACIÓN LABORAL

Se establecen modificaciones en la regulación de los contratos de duración determinada y temporales, en el contrato de fomento a la ocupación indefinida, en los de fomento de empleo, y en los formativos.

1.1. Contratos de duración determinada y temporales

Se introducen novedades en la regulación de los contratos de duración determinada y temporales, aunque se mantiene la regulación básica de su configuración jurídica, no modificándose las causas que justifican su formalización, tanto respecto al contrato eventual, el de obra o servicio determinado, o el de interinidad, pero estableciendo en general una mayor penalización en su utilización.

Contrato de obra o servicio determinado

En esta modalidad contractual se limita la duración a un máximo de tres años con carácter general, si bien podrán ampliarse un año más a través de la negociación colectiva sectorial, transcurridos los plazos de duración máxima, los trabajadores adquirirán la condición de fijos en la empresa. Dicha limitación temporal, afecta únicamente a los contratos de esta naturaleza formalizados desde el 18-06-10, no afectando por tanto a los formalizados con anterioridad a esa fecha.

La aplicación de estas regulaciones, tiene especialidades en la Administración Pública, en general, lo dispuesto en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados surtirá efectos también en el ámbito de las Administraciones

públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, lo que determina que el trabajador adquiere la condición de fijo, pero dadas las peculiaridades que resultan de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, nada impide que la Administración Pública pueda proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable, por ello, en estos casos, el trabajador ostenta la condición de fijo hasta la cobertura del puesto de trabajo a través del procedimiento de selectivo correspondiente en el ámbito del empleo público, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo.

No obstante, lo dispuesto en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados no será de aplicación a los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años.

Contrato por obra o servicio determinado

- Los formalizados desde el 18-06-10, no pueden tener una duración superior a tres años.
- Por convenio colectivo sectorial, se podrá ampliar su duración doce meses más.
- La superación del límite temporal determina que el trabajador que continua prestando servicios adquiere la condición de fijo.
- El límite de tres años de duración, no resulta de aplicación a los formalizados con anterioridad al 18-06-10.
- Con carácter general en la Administración Pública se aplica también la limitación de duración máxima de tres años.
- La superación del límite en la Administración Pública determina que el trabajador pasa a ser fijo hasta la cobertura del puesto de trabajo por el procedimiento regular de empleo público.
- Con carácter específico no se aplica el límite de tres años en la Administración Pública y en los contratos de las Universidades en aquellos contratos vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión que tengan una duración superior a los tres años.

Encadenamiento de contratos

Se da nueva redacción a los supuestos de encadenamientos de contratos temporales establecida en el Art. 15.5 del ET, manteniendo los efectos de adquisición de la condición de fijo por el trabajador, cuando en un periodo de 30 meses, se han formalizados dos o más contratos de obra o servicio determinado o eventuales, con una duración superior a los 24 meses, la modificación establecida opera al producir efectos dicho encadenamiento, tanto cuando el trabajador haya ocupado el mismo

puesto de trabajo, como si el puesto es distinto, situación que no se producía anteriormente, al exigirse que fuera el mismo puesto de trabajo, también de declara expresamente aplicable los efectos del encadenamiento en los casos de grupo de empresas, y en los de sucesión o absorción empresarial.

La nueva redacción de este apartado, determina “que los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos 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. Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente”

La norma de encadenamiento, no será de aplicación a la utilización de 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.

Lo dispuesto sobre límites al encadenamiento de contratos surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable. En cumplimiento de esta previsión, el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo.

Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos, sólo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas. En todo caso, no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley.

Dada la concurrencia temporal de distintas regulaciones en materia de encadenamiento de contratos, se establece expresamente que la nueva regulación será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor de la Reforma Laboral el 18-06-10, si bien respecto a los contratos suscritos por el trabajador anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto, se tomará en consideración el vigente a 18 de junio de 2010.

Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes del 18 de junio de 2010, seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en la regulación anterior, es decir será necesario para el cómputo, que sean del mismo puesto de trabajo, y en la misma empresa.

Encadenamiento de contratos

- Se regula el encadenamiento de forma que se materializa el mismo tanto si el trabajador ocupa en los distintos contratos de trabajo el mismo puesto de trabajo u otro distinto.
- También se incluye en el cómputo los supuestos de contratos en distintas empresas del mismo grupo empresarial, y los de sucesión y subrogación empresarial.
- La nueva redacción se aplica a los contratos formalizados a partir del 18-06-10.
- Respecto a los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto, se tomará en consideración el vigente a 18 de junio de 2010.
- Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes del 18 de junio de 2010, y no vigentes en esa fecha, seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en la regulación anterior.
- Existen normas específicas para la Administración Pública.

Obligación de comunicación de la empresa

En los supuestos en que se produzca el encadenamiento de contratos o la superación de la duración del periodo de duración máxima de tres años de los contratos por obra o servicio determinado, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. El incumplimiento de esta obligación legal, ha sido calificada como infracción administrativa en el orden social, en materia de relaciones laborales, y tipificada como infracción leve (multa de 60 a 625 euros).

En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste servicios

Comunicación empresa

- Cuando se produzca el encadenamiento de contratos o la superación de la duración del periodo de duración máxima de tres años de los contratos por obra o servicio determinado, el empresario deberá comunicar un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa en el plazo de 10 días siguientes.
- El trabajador además podrá solicitar, por escrito, al SPE un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa.

Indemnización en los contratos temporales

Se incrementa la indemnización por finalización de los contratos temporales de un forma progresiva de los 8 días actuales hasta 12 días de salario por año, a partir del 2015, tomando en consideración para la aplicación del periodo transitorio la fecha de formalización del contrato.

Indemnización contratos temporales

- A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación para los contratos que se celebren hasta el 31-12-11.
- De nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.
- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.
- De once días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

1.2 Contrato de Fomento a la Ocupación Indefinida

En relación con el contrato de fomento de la ocupación indefinida, se amplían los colectivos de trabajadores a los que se puede concertar esta modalidad contractual, de forma que tras la nueva regulación aprobada prácticamente se incluyen todos los supuestos.

Nuevas contrataciones

En todos los casos de nuevas contrataciones se exige la condición de desempleado del trabajador.

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

Transformaciones de contratos

- 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.
- 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.

Se entenderán válidas las transformaciones en los contratos de fomento de la contratación indefinida de los contratos de duración determinada o temporales una vez transcurrido el plazo de veinte días hábiles establecido en el artículo 59.3 del ET, a contar desde la fecha de la transformación, se desprende con esta nueva regulación, en base a criterios de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, sobre encadenamiento de contratos, que se pretenda transcurridos los 20 días hábiles en que el trabajador puede accionar por despido o por finalización de los contratos temporales, dar validez jurídica a la transformación operada.

En la regulación de la indemnización que procede en estos contratos de 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades, en los supuesto de extinción objetiva improcedente, está la indemnización opera tanto en los casos de declaración judicial de improcedencia, como en los casos de reconocimiento de la improcedencia por la empresa, Cuando el trabajador alegue que la utilización del procedimiento de despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real del despido es disciplinaria, corresponderá al mismo la carga de la prueba sobre esta cuestión.

Asimismo se vuelve a reiterar la posibilidad de depósito de la diferencia de la indemnización de los 20 días a los 33 días para eliminar o reducir los salarios de tramitación.

No obstante, se regulan distintas causas que impiden la formalización de este contrato en los casos de extinciones de contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas declaradas o reconocidas improcedente o despido colectivo en los 6 meses anteriores, cuando se cubren los mismos puestos de trabajo en el mismo centro o centros de trabajo. No obstante dicha limitación no se aplica en extinciones anteriores al 18-06-10, ni en los despidos colectivos, donde la realización de estos contratos haya sido acordada con los representantes de los trabajadores.

Contrato de Fomento a la Ocupación Indefinida

- **Se amplía los colectivos de trabajadores susceptibles de formalizar esta modalidad contractual.**
- **Se establece la posibilidad de transformación de contratos temporales en esta modalidad.**
- **La validez de la transformación se produce una vez hayan transcurrido los 20 días hábiles desde la transformación.**
- **Si el trabajador reclama judicialmente y alegue que la utilización del procedimiento de despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real del despido es disciplinaria, corresponderá al mismo la carga de la prueba sobre esta cuestión.**

- **La limitación para poder formalizar este contrato se produce cuando a partir del 18-06-10, se producen extinciones en los seis meses anteriores de contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas improcedentes o despido colectivo, afectando la limitación únicamente a la cobertura del puesto de trabajo afectado por la extinción o despido.**

1.3 Contratos Formativos

En relación con los contratos formativos, se adaptan las titulaciones que facultan el contrato en prácticas a la nueva normativa de títulos académicos (Bolonia), especificándose la diferencia de distinta titulación, entre las titulaciones de grado, master, y doctorado, salvo que al ser contrato por primera vez en prácticas el trabajador ya estuviere en posesión de dichos títulos. Se posibilita también la contratación en prácticas por el certificado de profesionalidad, salvo que se hubiese obtenido por un contrato de formación en la misma empresa. La formalización del contrato es posible dentro del plazo de los cinco años posteriores a la terminación de los estudios correspondientes, plazo que se amplía a siete años en caso de personas discapacitadas.

Respecto al contrato en formación se amplía de forma temporal hasta el 31-12-11, la edad máxima de formalización hasta los 25 años, se regula su régimen salarial, de forma que en el 1º año el importe mínimo es el porcentaje del SMI según jornada, pero en el 2º año debe ser como mínimo el SMI. Como novedad significativa, se amplía la protección social de estos contratos, incluyendo las prestaciones por desempleo, por lo que se establece la obligatoriedad de cotizar por dicha contingencia para todos los formalizados a partir del 18-06-10. Se regulan asimismo bonificaciones de cuotas que alcanzan el 100% de toda la cotización de empresa y trabajador para los contratos celebrados hasta el 31-12-11, debiendo para ello cumplir con la exigencia de que el contrato de formación suponga un incremento de la plantilla de la empresa respecto al cómputo de los últimos 90 días.

Los contratos en formación formalizados antes del 18-06-10, se siguen regulando por la normativa anterior, si bien, en el caso de prorrogarse a partir de dicha fecha, deberán asimismo cotizar por desempleo, y podrán en caso de cumplir con los requisitos aplicarse la bonificación de cuotas.

Tanto para los contratos en prácticas, como para los de formación, se especifica que las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia natural y paternidad, interrumpen el cómputo de duración de dichos contratos, lo que implica un cambio normativo significativo sobre la anterior regulación.

Contratos Formativos

- **Se regula conforme a la nueva normativa académica las titulaciones que posibilitan el contrato en prácticas, incluyéndose el certificado de profesionalidad.**
- **El plazo para poder formalizar el contrato en prácticas se incrementa hasta los 5 años desde la terminación de los estudios, en caso de personas discapacitadas el plazo es de 7 años.**
- **Se especifica que las titulaciones de grado, master, y doctorado son distintas a efectos de la contratación en prácticas, salvo que el**

trabajador ya estuviere en posesión de todas ellas cuando es contratado por primera vez.

- **El contrato en formación podrá celebrarse con menores de 25 años hasta el 31-12-11.**
- **Se modifica su régimen salarial que debe percibir el trabajador en formación que como mínimo en el 2º año es del 100% del SMI.**
- **Se incluye la cobertura de la protección por desempleo en los contratos de formación, debiendo cotizar por dicha contingencia, sobre la base mínima de accidentes de trabajo.**
- **Se posibilita una bonificación del 100% de todas las cuotas de empresa y trabajador, incluido el desempleo en los contratos de formación que cumplan con el requisito de incrementar la plantilla de la empresa en el cómputo de los últimos 90 días.**
- **Los contratos de formación formalizados antes del 18-06-10, se siguen regulando por la normativa anterior, y no hay que cotizar por desempleo, no obstante, si se prorrogan, a partir de la prórroga también deben cotizar por desempleo, y pueden obtener la bonificación.**
- **Tanto para los contratos en prácticas, como para los de formación, se especifica que las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia natural y paternidad, interrumpen el cómputo de duración de dichos contratos**

1.4 Programa de Fomento del Empleo

En los contratos del programa de fomento del empleo, se derogan la mayoría de colectivos a los que se podía formalizar el contrato bonificado de cuotas a la Seguridad Social, manteniéndose en dicho programa a los discapacitados, las víctimas de violencia de género, la exclusión social, y las bonificaciones por mantenimiento empleo tras la maternidad y el cumplimiento de los 60 años. En la normativa de la Reforma Laboral ,se regula nuevas bonificaciones de aplicación únicamente a los menores de 16 a los 30 años, con determinados requisitos de falta de escolaridad obligatoria o de titulación profesional (800 euros año, durante 3 años, 1000 euros año en caso de mujeres), , y para mayores de 45 años (1200 euros año, durante 3 años, 1400 euros año en caso de mujeres) si bien se exige el condicionante en ambos colectivos bonificados de una inscripción de 12 meses como desempleado en el periodo de los 18 meses anteriores al contrato, se regula también , bonificaciones en transformación en indefinidos de formativos, relevo o sustitución (500 euros año durante 3 años, 700 euro año en caso mujeres). En todos los casos regulados por la nueva normativa, se exige además el requisito de incremento del nivel de empleo fijo de la empresa computándose los últimos 90 días, y el mantenimiento de dicho nivel durante el periodo de disfrute de la bonificación, debiendo sustituir en caso de extinción de contratos indefinidos, al trabajador en un plazo máximo de dos meses con un nuevo contrato indefinido y con al menos la misma jornada del anterior trabajador, cuando la extinción se produce en un contrato bonificado por esta normativa, si la sustitución se realiza con una trabajador incluido en alguno de los colectivos bonificados, este nuevo contrato podrá aplicar la bonificación correspondiente al colectivo que se trate durante el tiempo que reste desde la extinción del contrato sustituido hasta el cumplimiento de los tres años. No se considera incumplida dicha obligación de mantener el nivel de empleo fijo, 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. Por otro lado se siguen manteniendo además los requisitos y causas de exclusión que la Ley 43/2006, establece para los contratos bonificados del Programa de Fomento de Empleo, salvo la causa de exclusión por despido improcedente.

Los contratos bonificados formalizados antes del 18-06-10, se siguen rigiendo por la normativa anterior, y mantienen el régimen de bonificaciones existentes en el momento de su formalización.

Contratos bonificados

- Los contratos bonificados del programa de fomento de empleo quedan en la mayoría de los supuestos derogados desde el 18-06-10.
- Quedan derogados los contratos de fomento de empleo por la contratación de mujeres en general, mujeres tras los 24 meses siguientes al parto, mujeres reincorporadas tras 5 años de inactividad laboral, desempleados inscritos 6 meses, desempleados con cargas familiares, desempleados perceptores de prestaciones por desempleo(Ley 27/2009).
- Los contratos bonificados de menores de hasta 30 años, mayores de 45 años, y transformaciones de formativos, relevo y de sustitución, se derogan, pero la nueva normativa establece un nuevo régimen de bonificaciones.
- Se mantienen los contratos bonificados del programa de fomento de empleo para discapacitados, trabajadores en exclusión social, y víctimas de violencia de género.
- También se mantienen las bonificaciones de mantenimiento del empleo, para mayores de 59/60 años, y la reincorporación de trabajadoras de la empresa con contrato indefinido en los 24 meses siguientes, al parto, adopción o acogimiento, o los supuestos de transformación en indefinido en la reincorporación de dichos supuestos.
- La nueva normativa regula la bonificación de cuotas, en la contratación de menores hasta los 30 años, que no hayan completado la escolaridad obligatoria o no tengan titulación profesional, y acrediten inscripción como desempleados durante al menos 12 meses en el periodo de 18 meses anteriores al contrato, y la contratación de mayores de 45 años, con una inscripción como demandante de empleo de al menos 12 meses en los 18 meses anteriores.
- Se regula asimismo por la nueva normativa la bonificación de cuotas en la transformación en indefinidos de contratos formativos, relevo o sustitución.
- Para tener derecho a las nuevas bonificaciones es necesario que la contratación o transformación suponga un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa computado en el promedio de los últimos 90 días.
- Es necesario también que el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación o transformación se mantenga durante todo el periodo de bonificación, debiendo sustituir en caso de extinciones no exceptuadas de trabajadores con contratos indefinidos a dicho trabajador en un plazo máximo de dos meses, al menos con la misma jornada.
- En caso de que la extinción sea la de un contrato bonificado por esta normativa, si el contrato para sustituir a dicho trabajador se realiza con una persona del colectivo bonificado, este nuevo contrato dará lugar a la bonificación correspondiente al colectivo protegido, durante el tiempo

que reste desde la extinción del anterior contrato hasta cumplir los 3 años totales de bonificación.

2. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

En relación con la regulación de los despidos colectivos, no existen novedades significativas, manteniéndose el procedimiento de regulación empleo con la intervención administrativa cuando se supera el umbral de afectados, se define la causa económica 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, se definen asimismo las causas técnicas, organizativas y de producción.

Con relación al procedimiento del ERE, se modifica en caso de acuerdo el plazo que dispone la autoridad laboral para dictar la resolución que autorice la extinción de los contratos, que pasa a ser de siete días naturales, entendiéndose autorizada la medida si transcurre dicho plazo sin resolución por silencio administrativo positivo.

Respecto a la suspensión y reducción de jornada, se mantiene la tramitación en todos los casos del ERE cualquiera que sea el nº de afectados, y se diferencian con mayor claridad la suspensión de la reducción de jornada, limitándose esta última a una reducción entre el 10 al 70% de la jornada, en estos casos se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias ,salvo fuerza mayor.

Se prevé que en plazo de seis meses se proceda a modificar la Ley de Procedimiento laboral para otorgar la competencia en el conocimiento de las reclamaciones judiciales contra las resoluciones de la autoridad laboral en materia de ERE al orden social de la jurisdicción, modificando la actual competencia atribuida al orden contencioso-administrativo.

Expedientes de Regulación de Empleo

- **Se mantiene la tramitación del ERE en despidos colectivos y suspensiones o reducciones de jornada.**
- **Se da nueva redacción a la causas económica, y se definen las causas técnicas, organizativas y de producción.**
- **En caso de acuerdo con los trabajadores, la resolución de la autoridad laboral debe ser dictada en plazo de siete días naturales como máximo, calificándose el silencio administrativo como positivo.**
- **Respecto a la suspensión y reducción de jornada, se mantiene la tramitación en todos los casos del ERE cualquiera que sea el nº de afectados.**
- **La reducción de jornada deberá ser entre un mínimo del 10% y un máximo del 70% en cómputo diario, semanal, mensual o anual .**
- **Se prevé otorgar la competencia en las reclamaciones judiciales contra las resoluciones de la autoridad laboral en los ERE al orden social de la jurisdicción.**

3. PRESTACIONES POR DESEMPLEO

De forma correlativa a las precisiones de las suspensiones o reducciones de jornada por los ERE se establece una nueva regulación del desempleo total y parcial en la LGSS.

El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, 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 por ciento, 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.

Una modificación significativa en materia de prestaciones por desempleo, se produce porque en el caso de desempleo parcial, la consumición de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días como hasta la fecha. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada autorizada.

Prestaciones por desempleo

- **Se da nueva redacción a la LGSS para la diferenciación entre desempleo total y parcial.**
- **Cuando el desempleo sea por reducción de jornada, la reducción de jornada estará comprendida entre el 10% al 70%.**
- **En el caso de desempleo parcial, la consumición de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días como hasta la fecha. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada autorizada.**

4. DESPIDO OBJETIVO

Se reduce de 30 a 15 días el plazo de preaviso en los despidos objetivos, respecto a las causas de amortización de puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se remiten directamente a las del despido colectivo, por otro lado, en la causa por absentismo, se reduce el nivel de absentismo total de la plantilla para posibilitar el despido del 5% al 2,5%.

Pero posiblemente la medida más significativa en esta materia, sea la no calificación como nulos sino como improcedentes de los despidos objetivos que no hubieren cumplido con las exigencias de la comunicación escrita, o la puesta a disposición de la

indemnización, o bien la no comunicación a los representantes de los trabajadores en el caso de despidos objetivos por amortización de puestos de trabajo, circunstancias que motivaban anteriormente la nulidad. Teniendo en cuenta además, que la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará tampoco la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan

Despido objetivo

- **Se reduce a 15 días el plazo de preaviso en los despidos objetivos.**
- **Se remite directamente a las causas del despido colectivo en los casos de amortización de puestos de trabajo.**
- **Se reduce en la causa de absentismo el nivel de absentismo total de la plantilla para posibilitar el despido del 5% al 2,5%.**
- **El incumplimiento de las obligaciones formales, de comunicación a los representantes de los trabajadores y de falta de puesta a disposición de la indemnización, no determinan la nulidad sino en su caso la improcedencia.**

5.FLEXIBILIDAD INTERNA

Las novedades en medidas de flexibilidad interna de la empresa, se centra en unas modificaciones en la movilidad geográfica y en las modificaciones sustanciales de trabajo, consistentes en la determinación del periodo de consultas en las de naturaleza colectiva en un plazo no superior a 15 días, la posibilidad de participar en la negociación una comisión designada por los trabajadores en empresas sin RLT, y respecto a las modificaciones sustanciales de trabajo, se incluye también la posibilidad de incluir por la negociación colectiva el arbitraje vinculante en caso de desacuerdo de modificación de condiciones establecidas en convenio.

También se incluye una regulación expresa de los supuestos de descuelgue salarial de un convenio de ámbito superior a la empresa, si bien el procedimiento para la inaplicación salarial en caso de desacuerdo, únicamente prevé acudir a la mediación, y la posibilidad de regular por la negociación colectiva un arbitraje vinculante.

5. EMPRESAS EN ERE DE SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA

En esta materia, se incrementan las bonificaciones de cuotas a las empresas en ERE de suspensión o reducción, del 50% al 80%, exigiéndose para ello que el ERE haya finalizado con acuerdo, y que se acuerden una serie de medidas complementarias tendentes a 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, medidas de flexibilidad interna en la empresa que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.

Todo ello con los límites y las condiciones establecidos en la Ley 27/2009, si bien el compromiso de mantenimiento del empleo de los trabajadores en estos casos será de seis meses cuando se trate de acuerdos concluidos con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo

También se incrementa la reposición de prestaciones a los trabajadores de 120 días anteriores hasta 180 días, en los casos previstos en la citada Ley 27/2009.

Bonificaciones empresas en ERE suspensión o reducción jornada

- Se incrementa la bonificación establecida del 50% de contingencias comunes al 80%, cuando el ERE es con acuerdo, y se pactan una serie de medidas.
- La obligación de mantenimiento de los trabajadores bonificados por el ERE se reduce de 12 meses a 6 meses, en los supuestos mencionados, a partir de la entrada en vigor de la nueva norma.
- Se amplía la reposición de prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados por el ERE de 120 días a 180 días.

6.ABONO POR EL FOGASA DE INDEMNIZACIONES

Uno de los apartados que mayor relevancia a tenido, lo constituye el abono por parte del FOGASA de parte de la indemnización en los nuevos contratos indefinidos que se formalicen a partir del 18-06-10, el FOGASA abonará 8 días por año de servicio, cuando el contrato se extinga por las causas de despido colectivo o por despido objetivo, no obstante se exige como condición para este abono que el contrato haya tenido una duración de un año, el importe a cargo del FOGASA en estos casos no queda limitado como en el resto de supuestos, calculándose y abonándose en función del salario del trabajador, este abono por el FOGASA quedará sin efecto una vez entre en funcionamiento el Fondo de Capitalización para los trabajadores (modelo austriaco) que se prevé operativo el 01-01-12, dicho fondo integrará la capitalización de un nº de días de salario del trabajador por año, que se utilizara para reducir la indemnización por despido que deba abonar el empresario, o bien actividades de formación, y en su caso se percibiría en el momento de la jubilación.

Abono indemnizaciones por el FOGASA

- Se establece el abono por el FOGASA de una parte de la indemnización que corresponda por despido objetivo o colectivo en los contratos indefinidos formalizados desde el 18-06-10.
- Es requisito que el contrato haya tenido una duración mínima de un año.
- No se aplican los topes como en otros supuestos de abono de indemnizaciones por el FOGASA.

7.OTRAS NOVEDADES

Otras novedades que se producen es en materia de intermediación laboral, posibilitando las agencias de colocación, tanto con ánimo de lucro, como no, diferenciando su actividad cuando actúan como colaboradores del servicio público de empleo la intermediación laboral, de otras actividades complementarias como selección, u orientación profesional. En materia de ETT se reducen las actividades en las que resultaba prohibido formalizar contratos de puesta a disposición, dando con ello cumplimiento a la Directiva 2008/1047CE, la efectividad de dicha medida será a partir del 01-04-11, además en esta materia, se incluye una regulación más precisa de la equiparación de los derechos de los trabajadores cedidos respecto a los de la empresa usuaria, si bien dicha regulación proviene en la mayor parte de su contenido

del convenio colectivo sectorial vigente, trasladando ahora la regulación convencional al texto normativo de la Ley de ETT. .

También se regula una nueva redacción del salario en el artículo 26 del ET, con la limitación del salario en especie que en ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial , el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional, dicha norma tendrá una mayor repercusión en el ámbito de los empleados de hogar.

Asimismo se incluyen medidas para mejorar la gestión de la incapacidad temporal, asignado nuevas competencias al INSS, y se prevé la posibilidad de establecer un sistema de reducción de cotización a cargo de los excedentes de las Mutuas en caso de empresas que hayan reducido los costes de la IT.

Modificaciones más significativas que introducirá el nuevo texto legal sobre el RD-Ley 10/2010 de 16 de junio

- En materia de encadenamiento de contratos temporales, se incluye una regulación más precisa sobre los efectos de los contratos temporales formalizados antes del 18-06-10, y del vigente en esa fecha.
- Se posibilita que los contratos por obra o servicio determinado formalizados por la Administración Pública o por Universidades tengan una duración superior a 3 años, si están vinculados a proyectos de investigación o inversión.
- En la regulación de encadenamiento de contratos temporales en la Administración Pública solamente computan los formalizados en su ámbito directamente y no los formalizados por los organismos públicos o entidades vinculadas o dependientes de las mismas.
- Las normas de encadenamiento no se aplican en los contratos de particulares de la L.O. de Universidades.
- Se posibilita que el trabajador solicite un certificado del SPEE sobre los contratos temporales para poder acreditar su condición de fijo.
- El incumplimiento de la empresa de comunicar al trabajador la condición de fijo por superar los 3 años o por encadenamiento, se tipifica expresamente como infracción leve en la LISOS.
- Se modifica el concepto de causa económica en los despidos colectivos.
- En caso de acuerdo en el ERE la resolución se debe dictar en plazo de 7 días naturales, con silencio administrativo positivo.
- La autoridad laboral, puede plantear demanda de oficio en caso de dolo, coacción o abuso de derecho en el acuerdo del ERE.
- En el periodo de consultas se puede designar en caso de no existir RLT una comisión de los propios trabajadores de la empresa.
- En casos de ERE de reducción de jornada, durante el periodo de reducción no podrán realizarse horas extraordinarias, salvo fuerza mayor.
- Se prevé atribuir a la jurisdicción social la competencia en las reclamaciones judiciales contra las resoluciones de la autoridad laboral en los ERE.
- En los casos de desempleo parcial la consumición de la duración de la prestación por desempleo se produce proporcionalmente por las horas reducidas y no por días enteros como hasta ahora.
- Se modifica en la extinción por causas objetivas por absentismo (Art.52.d ET), el nivel de absentismo total de la plantilla del 5% al 2,5% para posibilitar la extinción.

- Se amplían los colectivos susceptibles de formalizar el contrato de fomento a la ocupación indefinida.
- Se da validez a las transformaciones de contratos temporales en indefinidos de fomento a la contratación indefinida, una vez transcurridos 20 días desde la transformación.
- Si el trabajador con un contrato de fomento a la contratación indefinida reclama judicialmente y alegue que la utilización del procedimiento de despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real es disciplinaria corresponderá al mismo la carga de la prueba sobre esta cuestión.
- Se modifica la regulación de limitación para poder formalizar el contrato de fomento a la contratación indefinida, computándose únicamente las extinciones en los 6 meses anteriores de contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas improcedentes posteriores al 18-06-10, afectando la limitación únicamente a la cobertura del mismo puesto de trabajo del afectado por la extinción o despido.
- En movilidad geográfica y en modificación sustancial de condiciones de trabajo se establecen un periodo de consultas no superior a 15 días, siendo posible en caso de no existir RLT designar una comisión de un máximo de 3 trabajadores de la empresa.
- En la regulación del descuelgue salarial si las consultas finalizan con acuerdo, solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en el acuerdo.
- En las bonificaciones que se aplican en los ERE de suspensión o reducción, la obligación de mantenimiento del empleo se reduce de 12 meses a 6 meses en los ERE con acuerdo posteriores a la nueva normativa.
- En los contratos bonificados de menores hasta 30 años o mayores de 45 años, la inscripción como demandante de empleo debe ser de al menos 12 meses en los 18 meses anteriores.
- La obligación de sustitución de los trabajadores indefinidos para mantener el derecho a la bonificación se amplía hasta un periodo de 2 meses, y se posibilita que si la extinción afecta a un trabajador bonificado por esta normativa, la contratación del sustituto posibilite la bonificación si pertenece a uno de los colectivos bonificados, por el tiempo restante hasta los 3 años.
- En los contratos en prácticas se especifica que las titulaciones de grado, master y doctorado son distintas, salvo que el trabajador al ser contratado por primera vez ya estuviera en posesión de dichos títulos.
- En los contratos en prácticas y de formación, las situaciones de IT, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, y riesgo durante la lactancia natural interrumpirán el cómputo de duración pactado.
- Se regula la obligación de los beneficiarios de prestaciones por desempleo a partir de los 30 días de percepción a participar en acciones formativas.
- Se pospone hasta el 01-04-10, la eliminación de la prohibición de la contratación con una ETT de distintas actividades que pueden calificarse peligrosas.
- Se da nueva redacción al límite del salario en especie del 30% (Art. 26 ET), incluyendo a todas las relaciones laborales especiales, incluyendo además el límite de no poder minorarse en dinero el importe íntegro SMI
- Se establecen nuevas medidas de gestión de la incapacidad temporal.