



Laboral

Medidas para reducir la temporalidad del mercado de trabajo.

Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal del empleo.

Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.

Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal.

Duración de la prestación económica por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

Contacto

. John R. Gustafson
Departamento Procesal
jgustafson@riverogustafson.com
. Sebastián Rivero
Departamento Procesal
srg@riverogustafson.com
. Eliécer Pérez Simón
Departamento Mercantil
eps@riverogustafson.com
. Ángela Toro
Departamento Laboral
at@riverogustafson.com
. Javier Zapata
Departamento Fiscal
jzapata@riverogustafson.com

Rivero & Gustafson Abogados

Avda. de Burgos, 17 -3º -
28036 Madrid (Spain)
Tel.: (34) 91 561 51 01
Fax: (34) 91 561 50 66

Laboral

REFORMA LABORAL

LEY 35/2010, DE 17 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

Medidas para reducir la temporalidad del mercado de trabajo

Contratación temporal

- Los contratos de obra o servicio determinados tendrán una duración máxima de 3 años, ampliable 12 meses más por convenio.
- El límite al encadenamiento de contratos se aplica para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, ampliándose su ámbito de aplicación a supuestos de sucesión o subrogación empresarial. Este límite no será de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad, temporales en el marco de programas públicos de empleo-formación y a los utilizados por empresas de inserción.
- Al adquirir el trabajador la condición de fijo, el empresario debe entregarle en 10 días un documento justificativo que acredite su nueva condición. Asimismo, el trabajador puede solicitar al SPEE un certificado de los contratos celebrados para poder acreditar su condición de fijo.
- Se incrementa la indemnización por extinción del contrato temporal de 8 a 12 días de salario por año trabajado, aplicándose de forma gradual.

Extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

- Para la extinción del contrato por causas económicas, se establece la necesidad de acreditar la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de ingresos que puedan afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad para mantener el empleo. Así mismo la

empresa debe justificar la razonabilidad de la medida.

- Para la extinción del contrato por causas técnicas, organizativas y de producción igualmente es necesario acreditar la concurrencia de las causas y justificar que la medida adoptada es una medida razonable que contribuye a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar su situación a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o para una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.
- En el procedimiento de regulación de empleo, si no hubiese representación legal de los trabajadores, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada al efecto.
- Se podrá acordar la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje.
- La consulta con los representantes de los trabajadores pasa de tener una duración mínima de 30 días, o de 15 días en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores, a que ésta sea máxima.
- Se reduce el plazo de la autoridad laboral para resolver un expediente de regulación de empleo, de 15 a 7 días, en los casos en los que el periodo de consultas concluya con acuerdo.
- Se reduce el plazo de preaviso empresarial de la extinción por causas objetivas de 30 a 15 días.
- Se considera improcedente la decisión extintiva cuando no se acredite la causa o no se cumplieran los requisitos formales. No obstante, la no concesión de preaviso o el error excusable en el cálculo no dará lugar a improcedencia, sin perjuicio del deber de abonar salarios correspondientes al periodo de preaviso e indemnización correcta.
- Al extinguirse el contrato indefinido, si la duración del mismo es superior a 1 año, el FOGASA abonará 8 días de indemnización, para los contratos celebrados con posterioridad al 18 de junio de 2010. Esta indemnización se abonará con independencia del tipo de extinción de que se trate y de su calificación judicial o empresarial.

Extinción del contrato de trabajo por faltas de asistencia

- El índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo necesario para justificar un despido objetivo, para del 5% al 2,5%.
- Se incluye, como ausencias que no constituyen faltas de asistencia, la ausencia por paternidad.

Contrato para el fomento de la contratación indefinida

- Los contratos de fomento de la contratación indefinida podrán celebrarse con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo que sean jóvenes de 16 a 30 años, mujeres en determinados supuestos, mayores de 45 años de edad, personas con discapacidad, desempleados en determinadas circunstancias o por transformación de contratos.

- El contrato se formalizará por escrito y con duración indefinida.
- Si se extingue por causas objetivas y se reconoce o declara el despido como improcedente, la indemnización será de 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades.
- Si el trabajador alega que el despido objetivo no se ajusta a derecho por tratarse de un despido disciplinario, corresponde a éste la carga de la prueba sobre esta cuestión.
- Al extinguirse el contrato, si la duración del mismo es superior a 1 año, FOGASA abonará 8 días de indemnización, sea la extinción declarada procedente o improcedente. Siempre que los contratos se hayan celebrado con posterioridad al 18 de junio de 2010.
- Se prohíbe celebrar este contrato en las empresas que en los últimos 6 meses hubieran extinguido contratos, con declaración o reconocimiento de improcedencia o se hubiera procedido a un despido colectivo y pretendan celebrarlo para cubrir las plazas vacantes.

Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal del empleo

Movilidad geográfica

- La duración del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores no podrá ser superior a 15 días.
- En el caso de que no haya representación legal de los trabajadores, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada al efecto.
- Se introduce la posibilidad de que la empresa y los representantes legales de los trabajadores acuerden la sustitución del periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje con igual duración.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

- La distribución del tiempo de trabajo se añade como materia cuya modificación se considera sustancial.
- Estas modificaciones irán precedidas de un periodo de consultas no superior a 15 días.
- Los trabajadores sin representación legal podrán optar por atribuir su representación a una comisión designada al efecto.
- Se puede sustituir el periodo de consultas por procedimiento de mediación o arbitraje por acuerdo entre la representación de los trabajadores y la empresa.
- La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector podrá referirse a todas las materias sustanciales, salvo la jornada de trabajo. Su plazo máximo de vigencia no podrá exceder a la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

Contenido de los convenios colectivos

- Se prevé la posibilidad de inaplicar el régimen salarial previsto por convenio por necesidad económica de la empresa, por acuerdo con los representantes de los trabajadores, determinando la retribución a percibir. Esta medida no podrá tener una duración superior a la vigencia del convenio o a 3 años.
- En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada al efecto.
- Se introduce como contenido mínimo del convenio la determinación del procedimiento al que se someterán las partes ante discrepancias en la negociación de inaplicación del régimen salarial convencional.

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor

- Se añade expresamente el supuesto de reducción de jornada.
- Se aplicará el procedimiento de suspensión del contrato por causas objetivas con independencia del número de trabajadores de la empresa y del número de trabajadores afectados.
- La autorización de la medida suspensiva no genera derecho a indemnización.
- Asimismo, el contrato de trabajo puede ser suspendido por causas de fuerza mayor.
- Existe reducción de jornada por causas objetivas cuando se produzca una disminución de entre un 10% y un 70% de la jornada, durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

Medidas de apoyo a la reducción de jornada

- Se añaden medidas de apoyo a la reducción de jornada, como bonificaciones en la cotización empresarial a la seguridad social en los supuestos de regulaciones temporales de empleo. En este sentido, se amplía la bonificación a las cuotas empresariales de un 50% a un 80%, así mismo la reposición del derecho a la prestación por desempleo amplía su límite máximo de 120 a 180 días.

Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas

Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida

- Se establecen bonificaciones a la contratación indefinida para los trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, con especiales problemas de empleabilidad, así como para los trabajadores desempleados mayores de 45 años. Así mismo, también se establecen bonificaciones a las empresas que transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en contratos o vínculos societarios indefinidos.
- Es requisito imprescindible que las contrataciones nuevas o las transformaciones supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.
- El incumplimiento por parte de las empresas de sus obligaciones dará lugar al reintegro de las bonificaciones de los contratos afectados por el descenso del nivel de la plantilla fija que se alcanzó con esas contrataciones.
- Los colectivos afectados tendrán prioridad respecto a las medidas de política activa de empleo que se desarrollen.

Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación

- Bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la SS por contingencias comunes, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, desempleo, FOGASA y formación profesional para los contratos para la formación celebrados con trabajadores desempleados.
- Es requisito imprescindible para el disfrute de la bonificación que las contrataciones para la formación supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.
- Los colectivos afectados tendrán prioridad respecto a las medidas de política activa de empleo que se desarrollen.

Contratos formativos

1. Contrato en prácticas

- Se incluye en el ámbito de aplicación a quienes tuvieran certificados de profesionalidad.
- Se amplía a 7 años desde la posesión de la titulación la posibilidad de concertar un contrato en prácticas con un trabajador discapacitado.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- No se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el

mismo puesto por tiempo superior a 2 años, aunque se trate de distinta titulación.

- Los títulos de grado, master y doctorado no se consideran la misma titulación, salvo que al ser contratado en prácticas por primera vez el trabajador estuviera en posesión del título superior de que se trate.
- A la duración máxima del periodo de prueba de 1 mes para los trabajadores con título de grado medio, se ha añadido a los trabajadores con certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2 y será de 2 meses para los trabajadores en posesión de título superior y para los trabajadores con certificado de profesionalidad de nivel 3.

2. Contrato para la formación

- En los contratos concertados con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, el límite máximo de edad será el que se establezca en sus disposiciones, en el supuesto de desempleados que cursen un ciclo formativo de formación profesional de grado medio, el límite máximo será de 24 años.
- El límite máximo no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.
- 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.
- Durante el segundo año de contrato, la retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.
- La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, añadiéndose la contingencia de desempleo.

Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal

Servicios públicos de empleo

- Se autoriza al Gobierno para que apruebe una nueva prórroga, hasta el 31 de Diciembre de 2012, del Plan Extraordinario de Medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de Abril de 2008.

Políticas de empleo y Agencias de colocación

- La nueva Ley considera la intermediación laboral como un servicio público cuya actividad esta destinada a la recolocación de los trabajadores excedentes en procesos de reestructuración empresarial cuando ésta se hubiera acordado con los trabajadores o sus representantes en planes

sociales o programas de recolocación.

- Las agencias de colocación y de recolocación realizan actividades de intermediación laboral, para ello es necesario obtener una autorización del Servicio Público de Empleo.
- Asimismo, hay una adaptación de la legislación laboral, la legislación de la Seguridad Social y legislación sobre infracciones y sanciones del orden social a la regulación de las agencias de colocación.

Empresas de Trabajo Temporal

- Cuando el trabajador cedido haya celebrado un contrato por tiempo determinado recibirá una indemnización a la finalización del contrato de 12 días por año de servicio.
- Será responsabilidad subsidiaria de la empresa usuaria la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo.
- La empresa usuaria debe informar a los trabajadores cedidos sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.
- Se delimitan los trabajos en actividades de especial peligrosidad para los que no pueden celebrarse contratos de puesta a disposición.
- Se lleva a cabo una adaptación de la legislación sobre infracciones y sanciones en el orden social a la regulación de las empresas de trabajo temporal.

Medidas de no discriminación

- Se introducen modificaciones para evitar la discriminación en el ámbito de las relaciones laborales, como en el sistema de clasificación profesional, la promoción y formación profesional en el trabajo, los ascensos, etc.

Duración de la prestación económica por cese de actividad de los trabajadores autónomos

- El día 6 de agosto de 2010 se publicó la *Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos*, la cual entrará en vigor el día 6 de noviembre de 2010.
- Mediante esta Ley, los trabajadores autónomos que reúnan una serie de requisitos, tales como encontrarse afiliados y en situación de alta, tener cubiertas las contingencias profesionales, estar al corriente del pago de las cuotas de Seguridad Social, encontrarse en situación legal de cese temporal o definitivo y tener cubierto el periodo mínimo de cotización por cese de actividad de 12 meses, tendrán derecho a la protección por cese de actividad, que consiste en una prestación económica, el abono de la cotización de Seguridad Social por contingencias comunes, además de medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad

empresarial.

- La Ley 35/2010 modifica el periodo de tiempo que tiene que transcurrir para que el trabajador autónomo pueda volver a solicitar un nuevo reconocimiento de la prestación por cese de actividad, el cual pasa de ser de 12 meses desde la extinción del derecho anterior a 18 meses desde el reconocimiento del último derecho a la prestación.

Este boletín está diseñado para proporcionar un resumen de las materias que en el mismo se tratan. El presente documento no pretende ser un análisis exhaustivo de dichas materias ni sustituye el asesoramiento legal especializado.

Si desea más información por favor contacte con nuestro despacho.