

A stylized world map in shades of green and white, showing the continents. It is positioned on the left side of the slide, partially overlapping the title text.

*Cuestiones prácticas de la
reforma laboral RD-L 10/2010*

A stylized logo consisting of a single, elegant letter 'G' in a serif font, positioned above the firm name.

GARRIGUES

Valencia, 29 junio 2010.

El Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de **medidas urgentes** para la reforma del **mercado** de trabajo, se asienta sobre cuatro “patas” o capítulos:

- I. MEDIDAS PARA REDUCIR DUALIDAD Y REDUCCION DE LA TEMPORALIDAD.
- II. MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD Y LA REDUCCION DE JORNADA COMO FORMULA DE AJUSTE DEL EMPLEO
- III. FOMENTO DE EMPLEO DE JÓVENES Y PERSONAS DESEMPLEADAS.
- IV. MEJORA INTERMEDIACION LABORAL Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

I. Medidas para reducir la dualidad y temporalidad del mercado de trabajo.



CONTRATACION TEMPORAL	Contrato obra o servicios determinados	15.1.a E.T.	Se limita duración se limita a 3 años como máximo, ampliable por convenio sectorial (estatal o inferior) 1 año más.
	Encadenamiento de contratos	15.5 E.T.	Tras 24 meses en 30 -ya estaba- para el mismo o diferente puesto, empresa o grupo de empresas. También se aplica a supuestos de sucesión o subrogación empresarial.
	Adquisición condición de fijo	15.n E.T.	Obligación de comunicar al trabajador su nueva condición de fijo en 10 días.
	Indemnización final contrato eventual o de obra	49.1.c ET	12 días/año (hoy 8/año) establecido progresivamente: 8 durante 2011; 9 desde 1/01/2012, 10 para 2013, 11 para 2014 y 12 desde 1/1/2015.

Régimen Transitorio: Los celebrados con anterioridad a entrada vigor -18 junio- se registrarán por normativa legal y convencional vigente en fecha concertación.

I. Medidas para reducir la dualidad y temporalidad del mercado de trabajo.



DESPIDO COLECTIVO	Definición	51.1 E.T.	Matiz en la definición "...que justifiquen una reducción de las necesidades de empleo de la empresa...",
	Concepto Causas económicas		“cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa . A estos efectos la empresa habrá de acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva.
	Concepto Causas técnicas, organizativas o de producción		-causas técnicas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción, -causas organizativas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal -causas productivas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
			<p>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 en orden a superar las dificultades que impidan su buen funcionamiento a través de una más adecuada organización de los recursos.</p> <p><i>IMPT: Los Expedientes de Regulación de Empleo de extinción, en tramitación a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley seguirán rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su inicio.</i></p>

Cuestiones prácticas de la reforma laboral.

I. Medidas para reducir la dualidad y temporalidad del mercado de trabajo.



<u>Causas objetivas del despido</u>	<u>Redacción anterior a la Reforma laboral</u>	<u>Redacción dada por la Reforma laboral</u>	<u>Redacción dada por borrador del RD Legislativo</u>
Art. 51 ET	"Se entenderá que concurren las causas..."	"Se entiende que concurren ..."	"Se entiende que concurren ..."
Causas económicas	"cuando la adopción de las medidas propuestas contribuyan a superar una situación económica negativa de la empresa "	" cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa "	" cuando los resultados de la empresa arrojen pérdidas económicas no meramente coyunturales ".
Causas técnicas	"cuando la adopción de las medidas propuestas contribuyan a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de la más adecuada organización de los recursos"	"cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción "	A estos efectos la empresa habrá de acreditar objetiva y documentalmente los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva.
Causas organizativas		"cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal "	
Causas productivas		"cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado "	

Cuestiones prácticas de la reforma laboral.

I. Medidas para reducir la dualidad y temporalidad del mercado de trabajo.



DESPIDO OBJETIVO	Causas	52.c	Idem despido colectivo pero en número inferior
	Preaviso	53.1.c	15 días (hoy 30)

Modificación artículo 53. 4 ET y artículo 122.2 LPL sobre causas de nulidad de despidos:

- (i) Se suprime la nulidad derivada del incumplimiento de requisitos formales (comunicación escrita, especificación de las causas, y **puesta a disposición de la indemnización de 20d/a tope 12 m**, y notificación a la representación de los trabajadores)
- (ii) Ahora dicho incumplimiento implicará la improcedencia
- (iii) La no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinarán 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).

Tiene sentido dar el preaviso?
Qué significa error excusable?

Cuestiones prácticas de la reforma laboral.

I. Medidas para reducir la dualidad y temporalidad del mercado de trabajo.



CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA	Supuestos	DA 1ª.2, Ley 12/01	<ul style="list-style-type: none"> -Parados 3 meses (hoy 6) -Desempleados discapacitados -Desempleados que en los 2 años anteriores hubieran trabajado exclusivamente bajo contratos temporales (incluidos formativos). - Desempleados extinguidos en 2 años anteriores su ct fijo en empresa diferente. -Conversión de temporales anteriores al RD en fijos hasta el 31/12/2010 -Conversión de temporales de máximo 6 meses (excepto formativos) posteriores al RD hasta el 31/12/2011.
	Despido	DA. 1ª, 4 Ley 12/01	Posibilidad de reconocimiento y consignación indemnización. 33 días máximo 24 mensualidades.
	Limitaciones	DA. 1ª, 5 Ley 12/01	<p>No en los casos de despido objetivo improcedente ni colectivo, en los últimos 6 meses, para el mismo grupo profesional y centro.</p> <p>No es aplicable la limitación si extinción es anterior al RD o cuando haya sido acordada con RT en periodo de consultas en un despido objetivo.</p>

I. Medidas para reducir la dualidad y temporalidad del mercado de trabajo.



● **PARALIZACIÓN SALARIOS TRAMITACIÓN DESPIDO OBJETIVO CFCI**

- En caso de **despidos por causas objetivas**, si el empresario reconoce la improcedencia de los mismos (o ésta se declara judicialmente), la indemnización a percibir por el trabajador ascenderá a 33 días de salario por año de servicios con el límite de 24 mensualidades.
- Se habilita a que el empresario, tras reconocer la improcedencia, y en virtud del Art. 56.2 del Estatuto de los Trabajadores deposite en los Juzgados de lo Social la diferencia entre la cantidad puesta a disposición al trabajador en virtud del despido objetivo (20 días de salario por año de servicio con el límite de 12 mensualidades) y la indemnización prevista para dicha modalidad (33 días de salario por año de servicios con el límite de 24 mensualidades).

● **ABONO DIRECTO POR PARTE DEL FOGASA DE INDEMNIZACIONES POR EXTINCIÓN DE CONTRATOS INDEFINIDOS POSTERIORES A LA ENTRADA EN VIGOR DE LA NORMA.**

- Medida de marketing, porque será de aplicación muy limitada. Contratos celebrados tras 18 junio 2010 y duración superior a un año: es decir sólo para extinciones a partir de 18 junio 2011 y de esos contratos celebrados 1 año antes.
- Cuando el contrato se extinga por las causas del artículo 51 y 52 ET (despidos objetivos y despidos colectivos) o del artículo 64 de Ley Concursal. ¿ Procedente o tb para improcedentes?
- Abono directo por parte del FOGASA. A quién? Caso despido procedente pongo a disposición sólo 12 días, y si reconozco improcedencia deposito 25?
- Cómo va a pagar el FOGASA.
- El abono del 40% de la indemnización legal en empresas de menos de 25 trabajadores, en el caso de contratos indefinidos anteriores a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley se registró por el artículo 33.8 ET.

Cuestiones prácticas de la reforma laboral.

II.- Medidas para favorecer la flexibilidad y la reducción de jornada como fórmula de ajuste del empleo



TRASLADOS	Duración consultas	40.2 ET	15 días improrrogables
	Representación		Si no existe representación: posibilidad de otorgar los sindicatos más representativos o a la patronal. Plazo 5 días desde inicio consulta. Máximo 3 miembros designada por Comisión Paritaria del Sector según grado de representatividad.
	Alternativa a las consultas		Arbitraje o mediación que le sea de aplicación en el ámbito de la empresa.

II.- Medidas para favorecer la flexibilidad y la reducción de jornada como fórmula de ajuste del empleo



MODIFICACION SUSTANCIAL CONDICIONES DE TRABAJO	Supuesto nuevo	41.1	Distribución tiempo trabajo.
	Definición condiciones colectivas	41.2	Pactadas colectivamente o decididas para colectivo
	Representación y periodo de consultas.	41.4	(= traslado colectivo) Otorgar los sindicatos más representativos o a la patronal y duración periodo consultas 15 días improrrogables.
	Régimen de las condiciones procedentes de pacto colectivo estatutario .	41.6	- <u>Por acuerdo</u> . - <u>Materias</u> : Distribución tiempo de trabajo y horario. Régimen de trabajo a turnos. Sistema de remuneración. Sistema de trabajo y rendimiento - <u>Duración</u> : la del acuerdo -Si desacuerdo, arbitraje vinculante

Cuestiones prácticas de la reforma laboral.

II.- Medidas para favorecer la flexibilidad y la reducción de jornada como fórmula de ajuste del empleo



DESCUELGO	Definición	82.3 y 4 E.T.	Que la aplicación del incremento dañe situación económica que afecte a las posibilidades de mantenimiento de empleo
	Procedimiento si no está previsto en Convenio		<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdo entre partes legitimadas para negociar convenio colectivo. - Previo periodo consultas de 15 días. - Otorgar los sindicatos más representativos o a la patronal (= traslados). - Con Acuerdo: determinar con exactitud la retribución y (en su caso) recuperación condiciones. No duración superior a vigencia de convenio o tres años. - Sin acuerdo: acudir procedimiento de mediación. Posibilidad de arbitraje vinculante.

II.- Medidas para favorecer la flexibilidad y la reducción de jornada como fórmula de ajuste del empleo



Reducción de jornada por causas del 51 E.T.	47 E.T.	<ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad de reducir jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. - Será aplicable con independencia del número de trabajadores y de afectados. - Se entiendo por reducción entre un 10% y un 70% de la jornada (d/s/m/a).
---------------------------------------------	---------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

DESEMPLEO	Definición de desempleo total	203.2 LGSS	Desempleo total la suspensión temporal de la relación laboral que implique 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
	Definición de desempleo parcial	203.3 LGSS	Reducción jornada diaria entre 10 y 70%

II.- Medidas para favorecer la flexibilidad y la reducción de jornada como fórmula de ajuste del empleo



- Bonificación del 80% en las cuotas a la Seguridad Social en los ERES con acuerdo que incluyan planes de formación cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o su empleabilidad o cualquier otra medida alternativa que contribuya a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.
 - Las empresas que hayan instado ERTES y vigentes a la fecha de entrada en vigor podrán beneficiarse de la ampliación de bonificación cuando cumplan condiciones y respecto a cotizaciones devengadas con posterioridad.
- Ampliación a 180 días la reposición de la prestación por desempleo en los ERES de suspensión con siguientes condiciones:
 - Que las resoluciones administrativas o judiciales de suspensión o reducción de jornada se hayan producido entre 1/10/2008 y 31/12/2011.
 - Que el despido o las resoluciones administrativas o judiciales de extinción se hayan producido entre 18/06/2010 y 31/12/2012.

III.- Fomento de empleo



Se prevén bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, para las contrataciones o transformaciones realizadas hasta el 31 de diciembre de 2011, en los supuestos, y por los importes, detallados en la tabla siguiente:

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

Son requisitos comunes para causar derecho bonificaciones:

- Que las nuevas contrataciones (salvo relevo) supongan un incremento de nivel de empleo fijo de la empresa. Se toma como referencia el promedio diario de la empresa en periodo de 90 días anteriores a la contratación o transformación. No computan extinciones procedentes, dimisión, jubilación, muerte, incapacidad o en p.prueba.
- Mantener durante periodo de bonificación nivel de empleo fijo (no incumplimiento por causas extinción citadas).
- Cubrir vacantes en mes siguiente si extinción por causas diferentes a las no computables.

El incumplimiento supone reintegro bonificaciones.

Cuestiones prácticas de la reforma laboral.

III.- Fomento de empleo



Contrato en prácticas	Títulos	11.1 E.T.	Ampliación a certificados de profesionalidad LO 5/2002
	Plazo desde el título		5 años o 6 si discapacitados
Contrato para la formación	Retribución	11.2 E.T.	2º año, al menos SMI
	Protección		También desempleo
	Edad		Entre 16 y 21. Hasta 31/12/2011, 25 años

Cuestiones prácticas de la reforma laboral.

IV.- Mejora intermediación laboral y empresas de trabajo temporal



EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	Derechos trabajadores	11 Ley 14/94 ETTs	Iguales a las de los demás trabajadores en remuneración, jornada, horas extraordinarias, períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.
	Salario		todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo
	Indemnización	16.3 Ley 14/94 ETTs	Responsabilidad subsidiaria de la usuaria
	Información	17.3	Para el acceso a vacantes

Cuestiones prácticas de la reforma laboral.

● **FONDO DE CAPITALIZACIÓN (D.F.Segunda) Modelo austriaco?**

- Plazo máx 1 año para pyto ley. En vigor El Fondo deberá estar operativo a partir del 1 enero de 2012.
- Fondo de capitalización para los trabajadores, mantenido a lo largo de su vida laboral
- Por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio que se determinará oportunamente.
- Derecho a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo, en los casos de despido, movilidad geográfica, desarrollo de actividades de formación o jubilación.
- Las indemnizaciones abonadas por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine por la constitución del Fondo.
- OJO: sin incremento de cotizaciones sociales. Interpretación?: gestoras privadas.
- Inconvenientes: incremento costes. Ventajas: reduce problemas liquidez al periodificar los eventuales costes y el cambio de trabajo no implica la pérdida de un beneficio indemnizatorio. Ahora la gente pide la baja pero quiere que se la indemnice: Mentalidad de que me paguen por mis años de servicio a que yo me vaya voluntariamente. Ese problema se resolvería.

● **DESPIDOS POR ABSENTISMO.**

- Dicha Disposición Final Tercera incluye, en las excepciones del cómputo del 5% para los **despidos objetivos por absentismo** (Art..52.d) las situaciones de riesgo durante la lactancia y la baja por paternidad.