



REFORMA LABORAL 2010

(RD-L 10/2010, de 16 de junio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo)

1. CONTRATACIÓN TEMPORAL

1.1 CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADOS

ANTES	AHORA
No se establecía duración máxima.	Limitación de su duración máxima a 3 años, ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo sectorial estatal, o en su defecto por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Se aplicará sólo para los contratos que se suscriban a partir del día 18 de junio de 2010.

1.2 ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES

ANTES	AHORA
En el año 2006 se estableció la regla de acceso a la condición de fijo, al concurrir en un trabajador/a dos o más contratos temporales, en el mismo puesto de trabajo y en la misma empresa, con una duración superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad en un periodo de 30 meses	Se mantienen los periodos de referencia ya vigentes. Se incorporan las novedades de que la regla de encadenamiento se despliega cuando se presten servicios en el mismo o distinto puesto de trabajo, y en la misma empresa o grupo de empresas. También se prevé que se aplique la regla de encadenamiento cuando haya habido supuestos de sucesión o subrogación de empresas. Estas novedades se aplican únicamente a los contratos que se suscriban a partir del 18 de junio de 2010.

1.3 ACREDITACIÓN DOCUMENTAL DE LA CONDICIÓN DE TRABAJADOR FIJO

ANTES	AHORA
<p>La obligación de la empresa de informar por escrito al trabajador/a de los elementos esenciales del contrato ya se contenía en el artículo 8.5 ET.</p>	<p>Cuando se exceda la duración máxima del contrato por obra o servicio de tres años, o hasta cuatro cuando lo regule el convenio sectorial (siempre que el contrato se haya formalizado a partir del 18 de junio de 2010); o el periodo de 24 meses en la regla de encadenamiento de los contratos temporales; la empresa debe entregar en el plazo de 10 días hábiles siguientes un Documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo.</p>

1.4 INDEMNIZACIÓN POR TÉRMINO DE CONTRATO TEMPORAL

ANTES	AHORA
<p>8 días de salario por año de servicio</p>	<p>12 días de salario por año de servicio para los contratos que se suscriban a partir de 2015. Se aplicará escalonadamente de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todos los contratos vigentes y los que se suscriban hasta el 31-12-2010: 8 días. • Los contratos suscritos en 2011: 9 días. • Los contratos suscritos en 2012: 9 días. • Los suscritos en 2013: 10 días • Los suscritos en 2014: 11 días • Los suscritos a partir de 2015: 12 días.

1.5 CONTRATOS FORMATIVOS: SON DOS, PRÁCTICAS Y FORMACIÓN

1.5.1 CONTRATO EN PRÁCTICAS

ANTES	AHORA
<p>Se podía formalizar en los 4 años siguientes a la obtención del título habilitante correspondiente</p> <p>6 años en casos de trabajadores/as discapacitados.</p>	<p>Se amplía el periodo general para su realización desde la obtención del título habilitante, de 4 a 5 años.</p> <p>Se considera título habilitante para realizar este contrato la obtención de certificado de profesionalidad (que podrá obtenerse por convalidación de periodo de experiencia laboral).</p> <p>Se concreta que los títulos de grado (antiguas licenciaturas y diplomaturas) y la de master universitarios (antiguo tercer ciclo de doctorado) resultan títulos diferentes para la formalización de estos contratos.</p>

1.5.2 CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

ANTES	AHORA
<p>Se puede formalizar con trabajadores/as menores de 21 años de edad. En los casos desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios el límite máximo de edad es de 24 años.</p> <p>Cuando se trata de desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a programas de talleres de empleo o sean discapacitados no había límite máximo de edad.</p> <p>Tanto durante el primer año, como en el segundo del contrato, la retribución no podía ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>No se contaba con protección por desempleo</p>	<p>Se permite contratar a trabajadores menores de 25 años hasta el 31-12-2011.</p> <p>Se prevé la financiación pública de la formación teórica.</p> <p>Durante el segundo año del contrato la retribución no podrá ser inferior al SMI con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.</p> <p>Se amplía la acción protectora de la Seguridad Social incluyendo la correspondiente al desempleo.</p>

1.6 EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

ANTES	AHORA
<p>Se garantizaba el derecho a percibir como mínimo por el trabajador/a cedido la retribución total establecida en el convenio colectivo aplicable en la usuaria calculada por unidad de tiempo.</p>	<p>Se reconocen a los trabajadores/as cedidos las mismas condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria (remuneración, que incluirá todas las retribuciones fijas o variables vinculadas al puesto de trabajo, duración de la jornada, horas extraordinarias, periodos de descanso, trabajo nocturno, vacaciones y días festivos); así como a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes en las mismas condiciones que los trabajadores/as de la empresa usuaria.</p>
<p>Ya se preveía el derecho de los trabajadores/as cedidos a la utilización de transporte e instalaciones colectivas de la usuaria.</p>	<p>También se reconocen lo mismos derechos relacionados con la protección por embarazo, lactancia y de los menores; así como en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres, y las medidas generales antidiscriminatorias.</p> <p>Se prevé la responsabilidad subsidiaria de la usuaria en el abono de la indemnización por extinción del contrato.</p>
<p>Se prohibía la intervención de las ETT,s en obras de construcción, minería, industrias extractivas, plataformas marinas, explosivos y trabajos con riesgos eléctricos</p>	<p>Se incorpora un deber de información de la usuaria a los trabajadores/as cedidos sobre vacantes, para garantizarles las mismas oportunidades de acceso a los puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente.</p> <p>Se permite la actuación de ETT´s en determinados trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y salud en el trabajo, remitiéndose a lo dispuesto en los convenios o acuerdos colectivos en actividades de construcción, minería, industrias extractivas, plataformas marinas, explosivos y trabajos con riesgos eléctricos. los acuerdos interprofesionales o convenios estatales o de Comunidad Autónoma suscritos por los sindicatos y patronales más representativos; o los convenios sectoriales estatales; que establezcan limitaciones en estas actividades tendrán que suscribirse antes de 31-12-2010, justificando aquéllas y aportando informe razonado.</p> <p>A partir de 1-1-2011 se prevé la supresión de las limitaciones de actuación de las ETT,s, salvo en determinados actividades y trabajos especialmente peligrosos; para cuyo mantenimiento deberán justificarse por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores/as cedidos, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de evitar posibles abusos</p>

2.- CONTRATACIÓN INDEFINIDA

2.1 CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

ANTES	AHORA
<p>Modalidad creada en el año 1997 y prevista para colectivos con mayores dificultades para encontrar empleo.</p>	<p>Se generaliza esta modalidad de contrato indefinido para la contratación de trabajadores/as desempleados (cuando sean varones no discapacitados, entre 30 y 45 años, han de estar inscritos tres meses como demandantes de empleo), que tiene una indemnización por despido objetivo improcedente de 33 días de salario por año de servicio, con el límite de 24 mensualidades.</p> <p>Los trabajadores/as desempleados que hubieran estado contratados exclusivamente con contratos temporales, incluidos los formativos durante los dos últimos años; y a los que se les hubiera extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente; podrán ser contratados bajo esta modalidad.</p> <p>Se prevé también para trabajadores/as a los que se transforme antes de 31-12-2010 sus contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, suscritos antes del 18-6-2010.</p> <p>Por último para los contratos temporales suscritos después del 18-6-2010, si se transforman antes del 31-12-2011, siempre que su duración no haya sido superior a 6 meses, excepto para los contratos formativos a los que no se les aplica esta limitación.</p> <p>Se prevé que el Gobierno realice evaluación antes del 31-12-2012, previa consulta con los sindicatos y patronales más representativos, sobre la eficacia de esta medida y señaladamente en la evolución de la contratación indefinida.</p>

3.- DESPIDO

3.1 DESPIDO COLECTIVO

ANTES	AHORA
<p>La regulación vigente desde el año 1994 sobre las causas del despido colectivo, establecía en <u>las causas económicas</u> cuando se contribuía a superar una situación económica negativa; y en el resto de <u>las causas técnicas</u>, organizativas y productivas a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma.</p> <p>Se financiaban los costes del despido colectivo en empresas de menos de 25 trabajadores, en cuantía del 40% de la indemnización legal a cargo del FOGASA</p>	<p>Se considera que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa; debiendo acreditarse los resultados alegados y justificarse que de los mismos se deduzca mínimamente la razonabilidad del despido colectivo.</p> <p>En las causas técnicas, organizativas y productivas, de las que se aporta una aproximación de noción, deberá justificarse que de las mismas se deduce mínimamente la razonabilidad del despido colectivo para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma.</p> <p>Cuando no se produzca acuerdo en el periodo de consultas, la autorización administrativa del despido colectivo procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por la empresa y que de ella se desprenda mínimamente la razonabilidad del despido colectivo.</p> <p>Se financian los costes del despido colectivo de todas las empresas, abonándose 8 días de salario por año de servicio a cargo del FOGASA, sólo en los contratos indefinidos, tanto los ordinarios como los de fomento de la contratación indefinida suscritos a partir del 18 de junio de 2010. Cuando el trabajador/a afectado tenga una antigüedad inferior al año la empresa tendrá que abonar la indemnización completa, sin ayuda del FOGASA.</p> <p>Los ERE,s en tramitación a 18-6- 2010 se registrarán por la normativa anterior, sin que les resulte de aplicación la reforma.</p>

3.2 DESPIDO OBJETIVO INDIVIDUAL

ANTES	AHORA
<p>Ya existía régimen flexible en la materia. Preaviso de 30 días, en caso de no cumplirlo se abonaba como indemnización adicional.</p> <p>En caso de incumplimientos formales (falta de comunicación expresando la causa, falta de puesta a disposición de la indemnización legal o falta de entrega de copia de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores) el despido objetivo era nulo, con los efectos de readmisión del trabajador/a a su puesto de trabajo.</p> <p>Se financiaban los costes del despido colectivo en empresas de menos de 25 trabajadores, en cuantía del 40% de la indemnización legal a cargo del FOGASA.</p>	<p>Se flexibilizan las causas del despido económico individual, como ocurre en el despido colectivo.</p> <p>Se recorta el preaviso del despido a la mitad, ahora 15 días, que se abonan en caso de incumplimiento.</p> <p>Ahora el despido será improcedente, y no nulo, cuando no se cumplan los requisitos formales (carta con referencia de la causa, puesta a disposición de la indemnización legal y la comunicación a la representación legal de los trabajadores).</p> <p>En los casos de despido objetivo de trabajadores/as con el contrato de fomento de la contratación indefinida, la indemnización por despido improcedente es de 33 días de salario por año de servicio, con el límite de 24 mensualidades.</p> <p>Se financian los costes del despido individual de las empresas, abonándose 8 días de salario por año de servicio a cargo del FOGASA (sin que opere el límite del triple del SMI diario en la base de cálculo), sólo en los contratos indefinidos, tanto ordinarios como de fomento de la contratación indefinida, suscritos a partir del 18 de junio de 2010.</p> <p>Cuando el trabajador/a afectado tenga una antigüedad inferior al año la empresa tendrá que indemnización completa, sin ayuda del FOGASA.</p> <p>Si la empresa reconoce la improcedencia del despido, en las 48 horas siguientes del despido a los trabajadores/as con contratos indefinidos de fomento de la contratación indefinida suscritos a partir del 18 de junio de 2010; si se reconoce en fecha posterior antes del intento de conciliación ante el Juzgado, los salarios de tramitación se limitarán hasta dicha fecha.</p>

**4.- FLEXIBILIDAD
 INTERNA**

4.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

ANTES	AHORA
<p>El periodo de consultas se establecía en un mínimo de 15 días.</p> <p>Cuando no hubiera representación legal de los trabajadores en la empresa, se preveía la designación de 5 trabajadores representantes (art.4 del Reglamento de procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (RD 43/1996, de 19 de enero).</p>	<p>Limitación de la duración del periodo de consultas en la medida de movilidad colectiva a 15 días improrrogables.</p> <p>Cuando no haya representación legal de los trabajadores en la empresa (delegados/as de personal o comité de empresa), los trabajadores/as podrán atribuir su representación para la negociación en el periodo de consultas, mediante una comisión de tres miembros compuesta por los sindicatos más representativos y los representativos del sector, según su representatividad, y designada por la comisión paritaria del convenio aplicable.</p> <p>En este caso la empresa puede atribuir su representación a las patronales del sector.</p> <p>Se hace previsión de procesos de mediación o arbitraje para superar controversias durante el periodo de consultas, mediante acuerdo entre las partes, pero sin que esta decisión pueda suponer la superación del plazo máximo e improrrogable de 15 días establecido.</p>

4.2 MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

ANTES	AHORA
<p>La duración del periodo de consultas se establecía en un mínimo de 15 días.</p> <p>Cuando no hubiera representación legal de los trabajadores en la empresa, se preveía la designación de 5 Trabajadores representantes (art. 4 del Reglamento de procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (RD 43/1996, de 19 de enero).</p> <p>Se permitía modificar sustancialmente las condiciones de trabajo reguladas en los convenios colectivos, mediante acuerdo en el ámbito de empresa, referidas al horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, y sistema de trabajo y rendimiento.</p>	<p>Se prevé la modificación sustancial de la distribución irregular de la jornada.</p> <p>Se limita la duración del periodo de consultas a 15 días improrrogables.</p> <p>Como en el periodo de consultas en la movilidad geográfica también se prevé cuando no haya representación legal de los trabajadores en la empresa (delegados/as de personal o comité de empresa), los trabajadores/as podrán atribuir su representación para la negociación en el periodo de consultas, mediante una comisión de tres miembros compuesta por los sindicatos más representativos y los representativos del sector, según su representatividad, y designada por la comisión paritaria del convenio aplicable.</p> <p>En este caso la empresa puede atribuir a su vez su representación a las patronales del sector.</p> <p>También aquí como en la movilidad geográfica se hace previsión de procesos de mediación o arbitraje para superar controversias durante el periodo de consultas, mediante acuerdo entre las partes, pero sin que esta decisión pueda suponer la superación del plazo máximo e improrrogable de 15 días establecido.</p> <p>Para el caso de que no se produzca acuerdo durante el periodo de consultas en los casos en los que fuera preciso el mismo para aplicar las medidas de modificación, se establece un proceso obligatorio de mediación.</p> <p>Se anima a pactar compromisos de solución arbitral en los convenios colectivos.</p> <p>Se permite en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo, mediante acuerdo con la representación unitaria o sindical en este ámbito modificar sustancialmente la distribución irregular de la jornada regulada en convenio colectivo, sectorial o de empresa y durante su vigencia.</p>

4.3 DESCUELQUE SALARIAL

ANTES	AHORA
<p>Los convenios colectivos sectoriales establecían las condiciones y procedimientos para inaplicar el régimen salarial del convenio (cláusula de descuelgue salarial).</p>	<p>Se modifica esencialmente el descuelgue salarial o régimen de inaplicación de los salarios fijados en los convenios colectivos sectoriales durante su vigencia (con un tope de 3 años); bastando que en el ámbito de la empresa se llegue a un acuerdo en tal sentido con la representación de los trabajadores/as en dicho ámbito.</p> <p>Se reproduce para estos casos el proceso previsto para las medidas de movilidad geográfica y de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, con un periodo de consultas y con la previsión cuando no haya representación legal de los trabajadores en la empresa, actuando en este caso la comisión de tres miembros compuesta por los sindicatos más representativos y los representativos del sector, según su representatividad, y designada por la comisión paritaria del convenio aplicable.</p> <p>De nuevo se prevé un proceso obligatorio de mediación cuando no se produzca acuerdo.</p>

4.4 REGULACIONES DE EMPLEO TEMPORALES DE SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS Y DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA

ANTES	AHORA
<p>Ya en el sistema actual se estaban produciendo regulaciones temporales de empleo que además de suspensiones de contratos suponían de hecho supuestos de reducción de jornada de trabajo.</p> <p>La reposición de la duración de la prestación por desempleo contributiva, cuando posteriormente se extinguía el contrato, se fijaba en 120 días.</p> <p>La bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para las empresas durante la regulación temporal de empleo se fijaba en el 50%.</p>	<p>Se aclara el procedimiento de suspensión de los contratos y se prevé el nuevo procedimiento de reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.</p> <p>Se determina para la suspensión de los contratos la necesidad de realizar un expediente de regulación de empleo, con independencia del número de trabajadores/as afectados y se especifica que la autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.</p> <p>Para los casos de reducción temporal de la jornada, se prevé que la disminución sea entre un 10 y un 70% de la misma.</p> <p>Se regula la protección por desempleo, total o parcial en ambos casos; incrementándose del 50 al 80% la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social cuando se haya producido acuerdo en la regulación temporal de empleo y se incluyan medidas para reducir los efectos de la misma entre los trabajadores/as afectados, tales como acciones formativas con el objetivo de aumentar la polivalencia del trabajador/a o incrementar su empleabilidad, o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo den la empresa.</p> <p>También se amplía el periodo de reposición de la duración de la prestación por desempleo contributiva que se ha consumido durante estas regulaciones temporales de empleo de 120 a 180 días (siempre que hayan sido autorizadas entre el 1-10-2008 y el 31- 12-2011; y el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 18 de junio de 2010 y el 31-12-2012.</p> <p>Los expedientes de regulación de empleo temporales en tramitación a 18-6- 2010 se les podrán aplicar las medidas de la reforma, siempre que lo soliciten conjuntamente la empresa y los representantes de los trabajadores/as, y así se haga constar en la resolución administrativa que se dicte por la autoridad laboral.</p>

**5. AGENCIAS
PRIVADAS DE
COLOCACIÓN**

ANTES	AHORA
<p>Estaban autorizadas las agencias privadas de colocación sin ánimo de lucro.</p>	<p>Se legalizan las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro. Se prevé expresamente que estas agencias no podrán cobrar cantidad alguna por sus servicios a los trabajadores/as.</p> <p>no sólo se las da acceso para la realización de funciones de intermediación laboral, sino que también se les otorga competencias que van a afectar a las prestaciones de desempleo de los trabajadores y así, previo convenio de colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, tienen las siguientes competencias:</p> <p>a) el control del trabajador que percibe prestaciones por desempleo; el cual deberá acudir cuando se le requiera por la agencia de colocación y acreditar ante ésta haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo si no desea incurrir en la correspondiente infracción tipificada por la LISOS;</p> <p>b) determinar los trabajos de colaboración social, programas de empleo o acciones de promoción, formación o reconversión profesionales que debe realizar el desempleado beneficiario de prestaciones, quien en caso contrario podrá incurrir, en algunos de estos supuestos, en infracción grave, con la consiguiente pérdida o extinción de las prestaciones por desempleo;</p> <p>c) determinar cuál es la oferta de empleo adecuada que el desempleado está obligado a aceptar y cuyo rechazo conlleva la consiguiente pérdida o extinción de las prestaciones por desempleo</p>

**5.2 FONDO DE
 CAPITALIZACIÓN**

ANTES	AHORA
<p>No existía regulación alguna vigente al respecto</p>	<p>Se prevé la aprobación de un proyecto de ley en el plazo máximo de un año para la constitución de un denominado Fondo de capitalización, previa consulta de los sindicatos y patronales más representativos; que deberá estar operativo a partir del 1-1-2012.</p> <p>Se establece expresamente que su constitución no puede suponer incremento de las cotizaciones empresariales.</p> <p>El Fondo de capitalización se mantendrá para los trabajadores/as a lo largo de su vida laboral, y será equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar; que reducirá las indemnizaciones a abonar por la empresa en caso de despido.</p> <p>El trabajador/a tendrá derecho a hacer efectivo el abono de cantidades acumuladas en el Fondo de capitalización en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, de desarrollo de actividades de formación o en el momento de la jubilación.</p>

**5.3 BONIFICACIONES
DE CUOTAS DE
SEGURIDAD SOCIAL**

ANTES	AHORA
<p>Ya se establecían en el sistema vigente ayudas a la contratación indefinida</p>	<p>Se establecen bonificaciones durante 3 años para los contratos indefinidos suscritos hasta el 31-12-2011 a los siguientes colectivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • desempleados/as entre 16 y 30 años, inscritos al menos 12 meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional: 800 € (1.000 € cuando la persona contratada sea mujer). • desempleados/as mayores de 45 años, inscritos durante más de 12 meses: 1.200 € (1.400 € cuando la persona contratada sea mujer). • conversión de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación: 500 € (700 € cuando la persona contratada sea mujer). <p>Para aplicar estas bonificaciones ha de incrementarse el empleo fijo de la empresa (salvo en los transformaciones de contrato de relevo) y mantenerlo durante el periodo de bonificación (salvo despidos disciplinarios procedentes, dimisiones (bajas voluntarias), muertes, jubilaciones o declaraciones de incapacidades permanentes o extinciones durante el periodo de prueba.</p> <p><u>Para los contratos formativos</u> suscritos desde el 18-6-2010 hasta el 31-12-2011, se bonifica el 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, así como el 100% de las cuotas de los trabajadores/as.</p> <p>También se establece la bonificación durante la prórroga de los contratos formativos suscritos con anterioridad al 18-6-2010.</p>