

# La Reforma Laboral

Barcelona, a 16 de julio de 2010



## Introducción: Finalidad y objetivos de la Reforma



- **RD-Ley 8/2010** de medidas extraordinarias para la reducción del déficit público

El Principal objetivo de la norma se dirige a la contención y reducción del gasto público.

- **RD-Ley 10/2010** de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

- ❖ Impulsar la creación de empleo estable y reducir la dualidad del mercado laboral.
- ❖ Reformar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales (medidas de reducción jornada vs. medidas de extinción).
- ❖ Promover la contratación de jóvenes y desempleados.

# RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



## ➤ Medidas para reducir la contratación temporal

### ❖ Contrato para obra o servicio determinado (art. 15.1.a.ET)

Los contratos para obra o servicio determinado celebrados a partir de la entrada en vigor del RDL **no** podrán tener una **duración superior a 3 años**, ampliables hasta 12 meses más por Convenio Colectivo. Transcurrido el plazo, el trabajador adquirirá la condición de fijo en la Empresa.



## ➤ **Medidas para reducir la contratación temporal**

- ❖ **Encadenamiento de contratos temporales: sucesión de contratos dentro de un grupo de empresas en relación a un mismo o distinto puesto de trabajo**

Los trabajadores adquirirán la condición de fijos si:

- En un periodo de 30 meses hubieran sido contratados durante un plazo superior a 24 meses.
- Dos o más contratos temporales o de puesta a disposición (mediante ETT).
- Tanto en los casos en que el trabajador ocupe **el mismo o distinto puesto de trabajo o si presta sus servicios en la misma empresa o dentro del grupo de empresas.**



## ➤ **Medidas para reducir la contratación temporal**

### ❖ **Indemnización por extinción de contrato de duración determinada**

La indemnización por extinción del contrato de duración determinada **se amplía de 8 a 12 días de salario por año de servicio**. Este incremento será aplicado gradualmente atendiendo al año de celebración del contrato:

- Hasta el 31/12/2011: indemnización de **8 días**
- A partir del 1/01/2012: indemnización de **9 días**
- A partir del 1/01/2013: indemnización de **10 días**
- A partir del 1/01/2014: indemnización de **11 días**
- A partir del 1/01/2015: indemnización de **12 días**



## ➤ **Medidas para reducir la contratación temporal**

### ❖ **Despido objetivo**

#### *a) Despido Colectivo*

El RDL desarrolla la definición de las causas del despido colectivo. Así se entenderá que existen:

- **Causas Económicas:** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa.
- **Causas Técnicas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Causas Organizativas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.
- **Causas Productivas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

## RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



En caso de alegar **causas económicas**, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva.

Para las **demás causas**, deberá justificarse que *«se produce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.»*

En caso de Expediente de Regulación de Empleo (ERE), cuando el periodo de consultas concluya sin acuerdo, procederá la aprobación por parte de la Autoridad Laboral cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa y su razonabilidad.

# RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



## ➤ Medidas para reducir la contratación temporal

### ❖ Despido objetivo

#### *b) Despido objetivo individual*

- **Causas:** remisión a las previstas para el despido colectivo (económicas, técnicas, productivas y de organización).
- **Preaviso:** se reduce a **15 días** (anteriormente 30 días).
- **Incumplimiento de los requisitos formales:** comunicación escrita y puesta a disposición **no comporta la nulidad**, sino la improcedencia del despido.

# RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



## ➤ Medidas para reducir la contratación temporal

### ❖ Contrato de fomento de la contratación indefinida

- Ampliación de colectivos con los que puede suscribirse dicho contrato:
  - a) Desempleados
  - b) Trabajadores empleados en la misma empresa a través de contrato temporal
- En caso de despido objetivo con reconocimiento de improcedencia (empresarial o judicial) **la indemnización será de 33 días de salario** por año de servicio con el límite de 24 mensualidades.
- Posibilidad de consignar la diferencia entre los 20 y los 33 días.

## RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



Esta modalidad de contratación no podrá utilizarse si, en los 6 meses anteriores, la empresa hubiera extinguido contratos reconociendo la improcedencia o siendo ésta declarada judicialmente o por despido colectivo (teniendo en cuenta la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo).

# RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



## ➤ **FOGASA: Abono directo de 8 días de indemnización en los nuevos contratos de carácter indefinido**

### ❖ **Requisitos**

- Contratos indefinidos posteriores a la entrada en vigor del RDL.
- Extinción vía art. 51, 52 del ET y 64 LC (despidos colectivos, objetivos y extinción de contratos en procedimiento concursal).
- Duración del contrato > 1 año.
- Cálculo: no opera el límite previsto en el art. 33.2 del ET (tope del triple SMI).
- Empresas de < 25 trabajadores: abono del 40% de la indemnización (para extinciones de contratos anteriores a la entrada en vigor de este RDL).

Lo dispuesto en el RDL para el FOGASA será de aplicación hasta la entrada en vigor del Fondo de capitalización en fecha 1/01/2012.

## RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



### ➤ **FOGASA: Abono directo de 8 días de indemnización en los nuevos contratos de carácter indefinido**

#### ❖ **Fondo de capitalización**

- Será operativo **a partir del 1/01/2012.**
- La Empresa aportará al Fondo, a lo largo de la vida laboral del trabajador, un **cantidad equivalente al número de días de salario por año de servicio**, que podrá ser percibida por éste en casos de despido, movilidad geográfica, formación y jubilación.
- Las indemnizaciones abonadas por el empresario **se reducirán en un número de días por año de servicio** equivalente a un número de días de salario por año de servicio que se determinará en el momento de constitución del Fondo.

# RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



## ➤ **Medidas para potenciar la flexibilidad interna negociada en las empresas y fomentar la reducción de jornada**

### ❖ **Movilidad geográfica (art. 40.2 ET)**

- Período de consultas: **máximo 15 días** (antes mínimo 15 días)
- Posibilidad de negociación **sin representación legal de trabajadores.**

En estos casos, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión formada por un máximo de 3 miembros de los sindicatos más representativos. Dicha comisión deberá constituirse en el plazo de 5 días desde el inicio del periodo de consultas.

- **Mediación y arbitraje** en sustitución del periodo de consultas. Deberá tener lugar dentro del plazo de los 15 días.

# RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



- **Medidas para potenciar la flexibilidad interna negociada en las empresas y fomentar la reducción de jornada**
  - ❖ **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET)**
    - Inclusión de nueva materia afectada: **distribución del tiempo de trabajo**
    - Plazo **máximo de 15 días para el periodo de consultas** (antes plazo mínimo de 15 días).
    - Posibilidad de **negociación sin representación legal de trabajadores** (remisión a la movilidad geográfica).
    - **Mediación y arbitraje** en sustitución del periodo de consultas (remisión a la movilidad geográfica).

## RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



- Modificación de condiciones reconocidas en acuerdo o pacto colectivo o por decisión unilateral del empresario: **si el periodo de consultas finaliza sin acuerdo, la empresa notificará su decisión con antelación de 30 días a la fecha de efectos.**
- Modificación de las condiciones reconocidas en CC (sectorial o empresarial): podrá llevarse a cabo **a través de acuerdo mayoritario entre las partes.** En caso de desacuerdo será necesario acudir a procedimientos de mediación establecidos en CC o acuerdos interprofesionales.

## RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



- **Medidas para potenciar la flexibilidad interna negociada en las empresas y fomentar la reducción de jornada**
  - ❖ **Implicación salarial de Convenios colectivos de ámbito superior: modificación artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores**
    - Posibilidad de que las partes legitimadas **acuerden la inaplicación del régimen salarial previsto en Convenios** de ámbito superior al de empresa, cuando la situación económica de la empresa pudiera verse afectada (periodo de consultas 15 días).
    - Este acuerdo de inaplicación salarial **no podrá ser superior al periodo de vigencia del CC o en su caso a 3 años.**

## RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



- En casos de desacuerdo: necesidad de acudir a los **procedimientos de mediación previstos en CC o acuerdo interprofesional**.
- Ausencia de representación legal de los trabajadores: podrán atribuir su representación a una **comisión formada por un máximo de 3 miembros de los sindicatos más representativos**.
- Contenido mínimo de los convenios colectivos: **deberán incluir procedimientos para solventar las discrepancias** surgidas en las negociaciones de la inaplicación salarial (art. 85.3.c. ET).

# RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



## ➤ **Medidas para potenciar la flexibilidad interna negociada en las empresas y fomentar la reducción de jornada**

### ❖ **Suspensión de contratos y reducción de jornada**

#### ***a) Expediente administrativo-ERE- (art. 47 ET)***

- **Procedimiento administrativo –ERE-** con independencia del número de trabajadores afectados.
- Reducción de jornada: **disminución temporal entre un 10 y un 70%.**
- Periodo de consultas: **los plazos se reducen a la mitad** (15 días y 8 días).
- Aplicación de este RDL para los **EREs temporales en tramitación** al tiempo de su entrada en vigor.

# RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



## ➤ Medidas para potenciar la flexibilidad interna negociada en las empresas y fomentar la reducción de jornada

### ❖ Suspensión de contratos y reducción de jornada

#### *b) Desempleo*

- Modificación del **art. 203 LGSS** definiendo los conceptos de desempleo total y parcial.
- **Desempleo total:** cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente de su salario.
- **Desempleo parcial:** cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70%, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción (regulación de empleo autorizada).

# RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



## ➤ **Medidas para potenciar la flexibilidad interna negociada en las empresas y fomentar la reducción de jornada**

### ❖ **Suspensión de contratos y reducción de jornada**

#### ***c) Bonificaciones***

- **Ampliación hasta el 80% de las bonificaciones de las cuotas empresariales a la SS por contingencias comunes en procesos de suspensión o reducción de jornada (antes 50%).**
- **Ampliación límite de los días (180 días) de reposición de las prestaciones por desempleo (antes 120 días).**

# RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



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

### ❖ Bonificaciones de cuotas a la contratación indefinida y para la formación

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 12 meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional).	<b>General:</b> 800 € durante 3 años o, en su caso, por su equivalente diario. <b>Mujeres:</b> 1.000 € o su equivalente diario.
Contratación indefinida de desempleados mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos 12 meses.	<b>General:</b> 1.200 € durante 3 años o, en su caso, por su equivalente diario. <b>Mujeres:</b> 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.	<b>General:</b> 500 € durante 3 años o, en su caso, por su equivalente diario. <b>Mujeres:</b> 700 € o su equivalente diario.

# RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



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

### ❖ **Bonificaciones de cuotas a la contratación indefinida y para la formación**

#### *a) Bonificaciones a la contratación indefinida o transformaciones realizadas hasta el 31/12/2011*

##### ■ **Requisitos:**

- ✓ Que suponga un **incremento del nivel de empleo fijo** en la empresa.
- ✓ **Mantener** durante el periodo de la bonificación ese **nivel de empleo fijo**.
- ✓ **Cubrir vacantes de contratos indefinidos** extinguidos, en el mes posterior a su producción.

# RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



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

### ❖ **Bonificaciones de cuotas a la contratación indefinida y para la formación**

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

- **100% para los contratos para la formación** con trabajadores desempleados realizados hasta el 31/12/2011, así como para los concertados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL y prorrogados hasta el 31/12/2011.

# RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



- **Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas**
  - ❖ **Contrato en prácticas: modificación del plazo máximo para su suscripción y requisitos (art. 11.1 ET)**
    - Podrá suscribirse **con trabajadores que posean el certificado de profesionalidad.**
    - Suscripción **hasta los 5 años siguientes a la terminación** de los estudios (antes 4 años).
    - **No cabe para trabajador que haya estado previamente contratado en prácticas en la empresa** para el mismo puesto de trabajo y por un tiempo superior a 2 años.
    - Los títulos de grado y máster correspondientes a estudios universitarios, no tendrán la consideración de la misma titulación.
    - **Periodo de prueba** para trabajadores con certificado de profesionalidad: 1 mes para nivel 1 o 2, y 2 meses para el nivel 3.

## RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



- **Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas**
  - ❖ **Contrato para la formación: requisitos y ámbito protector de la Seguridad Social (art. 11.2 ET)**
    - Posibilidad de suscripción **con personas que carezcan de titulación o certificado de profesionalidad con edades entre los 16 y 21 años.** Hasta 31/12/2011 será posible contratar a menores de 25 años.
    - La **retribución durante el primer año** será la fijada en **Convenio Colectivo**, sin que pueda ser inferior al **SMI** en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año no se tendrá en cuenta el tiempo dedicado a formación teórica.

# RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



## ➤ **Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de empresas de trabajo temporal**

### ❖ **Agencias de colocación (art. 20 y ss Ley 56/2003)**

- **Definición:** entidades públicas o privadas, que realicen **actividades de intermediación laboral**. También actuaciones relacionadas con la **búsqueda de empleo**.
- **Sujeto infractor:** se prevén infracciones muy graves en materia de empleo, con la correspondiente sanción, cuando se ejerza la actividad sin la correspondiente autorización o exigiendo precio a los particulares que soliciten sus servicios.

# RD-Ley 10/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



## ➤ **Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de empresas de trabajo temporal**

### ❖ **Empresas de Trabajo Temporal (Ley 14/1994)**

- **Exclusión de contratos** en supuestos de especial peligrosidad.
- **Equiparación de condiciones laborales** de los trabajadores de la Empresa usuaria.
- **Responsabilidades de la Empresa usuaria:** nueva responsabilidad subsidiaria y en su caso, solidaria, en materia de indemnización derivada de la extinción del contrato de trabajo (además de responsabilidad salarial y SS).

# RD-Ley 8/2010. Medidas extraordinarias para la reducción del déficit público



## ➤ **Medidas en materia de pensiones**

- ❖ **Suspensión de la revalorización de pensiones durante el año 2011 a excepción de las pensiones mínimas de SS y las pensiones del extinguido SOVI y las no contributivas.**

## ➤ **Medidas en materia de dependencia**

- ❖ **Modificación de los plazos de solicitud y reconocimiento de la prestación de dependencia**
  - **Nuevos solicitantes:** se suprime la retroactividad del pago de las prestaciones por dependencia al día de presentación de la solicitud.
  - A partir del 1/06/2010 se establece un plazo máximo de 6 meses ( a contar desde la presentación) para resolver la solicitud, que en caso de incumplimiento comportará la retroactividad desde la fecha del mismo.

## RD-Ley 8/2010. Medidas extraordinarias para la reducción del déficit público



- **Medidas en materia de seguridad social: modificación de los requisitos para el cobro de la prestación por nacimiento o adopción de hijo**
  - ❖ **A partir del 1/01/2011 quedará sin efecto la prestación por nacimiento o adopción de 2.500 euros.**

# RD-Ley 8/2010. Medidas extraordinarias para la reducción del déficit público



## ➤ **Medidas en materia de jubilación parcial**

- ❖ **Eliminación del régimen transitorio para el acceso a la jubilación parcial. Se suprime la aplicación gradual de los requisitos.**
- ❖ **Hasta el 31/12/2012, podrán acogerse a la modalidad de jubilación parcial los trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de Convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del RDL, a las siguientes edades:**
  - 60 años si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
  - 60 años y 6 meses si el relevista es contratado en otras condiciones.

## RD-Ley 8/2010. Medidas extraordinarias para la reducción del déficit público



- **Orden TIN/1827/2.010 de 6 de julio, “por la que se desarrolla, en relación con los acuerdos colectivos de empresa sobre jubilación parcial, lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda del RD 8/2010”.**
  - ❖ En el **plazo de 1 mes**, desde su entrada en vigor, los trabajadores afectados, representantes unitarios y sindicales o las empresas, deberán comunicar a la Dirección Provincial del INSS o a la TGSS los acuerdos colectivos de Empresa suscritos hasta el día **24/05/2010**, inclusive en los que se asuman compromisos en materia de jubilación parcial.
  - ❖ Junto al acuerdo colectivo se presentará escrito en el que conste: ámbito temporal de vigencia del acuerdo, ámbito territorial de aplicación y Códigos de Cuenta de Cotización afectados.