



La Nueva Reforma Laboral en la empresa. Los 10 puntos claves

21 Julio de 2011



FCA Consulting
Fuentes Cabo & Asociados

Timing

Introducción

1. Contratación Temporal
2. Extinción del contrato por causas objetivas
3. Contrato de fomento de la contratación indefinida
4. Indemnizaciones a cargo FOGASA y Fondo capitalización contratos indefinidos
5. Bonificaciones
6. Medidas para favorecer la flexibilidad interna
7. Contrato en prácticas y contrato para colocación
8. Agencias
9. Empresas de trabajo temporal
10. Otras novedades

Objetivos

- Reducir la dualidad del mercado de trabajo.
- Reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en las empresas.
- Medidas destinadas a salvaguardar la viabilidad de la empresa
- Favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.
- Mejorar los mecanismos de Intermediación Laboral.

1. Contrato por Obra o servicio

Características de este contrato

- Modalidad de contrato temporal
- La obra o servicio debe tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa
- A diferencia del contrato eventual, su duración debe ser en principio incierta
- Aunque por su propia definición su ejecución es limitada en el tiempo, muchos trabajadores llevan lustros con un contrato de obra o servicio

Variaciones introducidas por la reforma

- Con limitación temporal: 3 años, ampliables hasta 12 meses más por convenio sectorial estatal, o en su defecto sectorial inferior
- Transcurridos estos plazos el contrato pasa a ser indefinido
- Se aplica a las administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes*
- Se mantiene la actual regulación existente en los convenios colectivos sectoriales, sobre la duración máxima de esta modalidad contractual.
- El empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo (su incumplimiento se califica como infracción leve)
- En todo caso, a efectos de poder acreditar el trabajador la situación de indefinido, el Servicio Público de Empleo Estatal, a solicitud del trabajador, emitirá certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, poniéndolo en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios

Entrada en vigor de la nueva regulación

- Las nuevas reglas se aplicarán a los contratos celebrados a partir del 19 de septiembre de 2010

1. Concatenación de contratos

Funcionamiento de la regla de encadenamiento de contratos

- Si con una misma empresa soy contratado para el mismo puesto de trabajo mediante 2 o más contratos temporales, paso a ser indefinido, si sumo más de 24 meses de contratación en un periodo de 30 meses

Variaciones introducidas por la reforma

- Mismos plazos: 24 meses en un periodo de 30
- Con la misma empresa o grupo de empresas
- Tanto si soy contratado para el mismo puesto de trabajo, como si soy contratado para un puesto de trabajo distinto
- Se aplica si ha habido sucesión o subrogación empresarial legal o convencional
- El empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa (su incumplimiento se califica como infracción leve)
- En todo caso, a efectos de poder acreditar el trabajador la situación de indefinido, el Servicio Público de Empleo Estatal, a solicitud del trabajador, emitirá certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, poniéndolo en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios
- Se mantiene la aplicación de esta regla en el ámbito de las administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes
- Esta regla no es de aplicación para los contratos: formativos, relevo, interinidad, contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación y contratos temporales de empresas de inserción debidamente registradas, cuando el objeto de dichos contratos sea parte esencial de un itinerario de inserción personalizado

Entrada en vigor de la nueva regulación

- Las nuevas reglas sólo serán de aplicación a los contratos celebrados a partir del 19 de septiembre de 2010, si bien respecto a los contratos celebrados con anterioridad, a efectos del cómputo del nº de contratos, del periodo y del plazo previsto se tomará en consideración el vigente a 18 de junio 2010
- A los contratos celebrados antes del 18 de junio de 2010, seguirán siendo de aplicación las reglas anteriores a dicha fecha

1. Indemnización contrato temporal

Características de esta indemnización

- A la finalización de los contratos temporales (excepto interinidad y contratos formativos) se genera una indemnización de 8 días salario por cada año de servicio

Variaciones introducidas por la reforma

- La indemnización se eleva de 8 días a 12
- La nueva indemnización se aplicará gradualmente:
 - Contratos celebrados hasta el 31/12/2011: 8 días
 - Contratos celebrados a partir del 1/1/2012: 9 días
 - Contratos celebrados a partir del 1/1/2013: 10 días
 - Contratos celebrados a partir del 1/1/2014: 11 días
 - Contratos celebrados a partir del 1/1/2015: 12 días
- En el caso de que el contrato haya sido concertado con una ETT:
 - La indemnización de 12 días se aplicará sin carácter gradual
 - La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato

2. Extinción contrato causas objetivas.

Antes de la reforma

- El empresario debía abrir un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores de duración no inferior a 30 días naturales, o de 15 en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores (no cabía la sustitución por la mediación o el arbitraje)
- En caso de ausencia de representación legal, si la plantilla del centro/s de trabajo es igual o superior a 10, los trabajadores podrán designar hasta un máximo de 5 representantes
- La negociación deberá tratar las medidas para evitar/reducir los efectos del ERE, así como para atenuar sus consecuencias
- A la finalización del período de consultas el empresario deberá comunicar a la autoridad laboral el resultado del mismo

Variaciones introducidas por la reforma

- El período de consulta se reduce: no más de 30 días naturales, o de 15 en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores
- En caso de ausencia de representación legal: los trabajadores, a su elección podrán atribuir la negociación a:
 - Una comisión de trabajadores de la propia empresa elegidos democráticamente por los propios trabajadores
 - Una comisión integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio de aplicación; en este caso el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial
- La comisión no podrá superar los 3 miembros, la designación deberá realizarse en los 5 días siguientes al inicio del período de consultas (la falta de designación no paralizará el período de consultas), para la adopción de acuerdos: voto favorable de la mayoría de la comisión
- Sustitución de la negociación por el procedimiento de mediación o arbitraje de aplicación en el ámbito de la empresa:
 - La sustitución puede acordarse en cualquier momento, siendo necesario el acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores
 - Su duración no podrá superar los 30 días naturales, o 15 en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores
- La negociación versará sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias, tales como medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad
- A la finalización del período de consultas el empresario deberá comunicar a la autoridad laboral el resultado del mismo, así como el contenido definitivo de las medidas atenuadoras o del plan social

2. Extinción contrato causas objetivas.

Antes de la reforma

- Causas económicas: las medidas propuestas deberán contribuir a superar la situación económica negativa de la empresa
- Causas técnicas, organizativas o de producción: las medidas propuestas deberán garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma, a través de una más adecuada organización de los recursos
- En caso de falta de acuerdo en el periodo de consultas, la autorización procederá cuando de la documentación obrante, se desprenda razonablemente que las medidas propuestas son necesarias
- El plazo para que la autoridad laboral dictara resolución era en todo caso de 15 días naturales

Después de la reforma

- Causas económicas:
 - Los resultados de la empresa deben desprender 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
 - Hay que acreditar los resultados alegados, y justificar que de los mismos, se deduce minimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado
 - Causas técnicas, organizativas o de producción:
 - Técnica: cuando se den cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción
 - Organizativa: cuando se den cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal
 - Productiva: cuando se den cambios, entre otros, en la demanda de productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado
- En todo caso, se deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce minimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda
- Cuando el periodo de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución en el plazo de 7 días naturales (antes 15) autorizando las extinciones y dando traslado de la resolución a la Inspección de Trabajo y a la entidad gestora de la prestación por desempleo
 - En caso de falta de acuerdo en el periodo de consultas, la autorización procederá cuando de la documentación obrante se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida (se mantienen los mismos plazos: 15 días naturales)

3. Contrato fomento de la contratación indefinida

Características de este contrato

- Contrato que se puede celebrar con determinados colectivos de trabajadores (jóvenes, discapacitados...); o por la transformación de los temporales concertados antes del 31/12/2007
- Lleva asociada una indemnización de 33 días con el máximo de 24 mensualidades (en vez de 45 días con el máximo de 42 mensualidades) si el despido es objetivo y se declara/reconoce como improcedente

Variaciones introducidas por la reforma

- **Modificaciones dentro de los colectivos que dan derecho a la celebración de este contrato:**
 - Se incluyen nuevos colectivos: desempleados que, durante los 2 años anteriores, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos temporales, incluidos los formativos; desempleados a quienes, durante los 2 años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente; mujeres en los 2 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 5 años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos
 - Para el colectivo "desempleados inscritos en la oficina de empleo", se minora a 1 mes (antes 6) el tiempo mínimo de inscripción como demandante
- **Modificaciones dentro de las transformaciones de temporales a indefinidos que dan derecho a esta modalidad contractual:**
 - Contratos temporales (incluidos los formativos) celebrados antes del 18/06/2010: podrán acogerse a este contrato siempre que se transformen en indefinidos antes del 31/12/2010
 - Contratos temporales (incluidos los formativos) celebrados a partir del 18/06/2010: podrán acogerse a esta contrato siempre que se transformen en indefinidos antes del 31/12/2011 si, adicionalmente, su duración no ha superado los 6 meses (la duración máxima no se aplicará a los contratos formativos)
 - A estos efectos se entenderán válidas las transformaciones, una vez transcurrido el plazo de 20 días hábiles a contar desde la fecha de la transformación
- No podrá celebrarse este contrato si en los 6 meses anteriores ha habido extinciones de contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas declarados/reconocidos como improcedentes (antes despidos objetivos declarados improcedentes con independencia de la modalidad de contrato de trabajo) o despidos colectivos (está causa ya estaba recogida). Estas limitaciones están referidas: al mismo puesto de trabajo afectado por la extinción (antes a la misma categoría o grupo profesional) y mismo centro/s de trabajo.
- Cuando el trabajador alegue que la utilización del procedimiento del despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real del despido es disciplinaria, corresponderá al mismo la carga de la prueba sobre es'

4. Indemnizaciones a cargo de FOGASA

Antes de la reforma

- Aunque la medida es novedosa, ya existía una actuación similar en la que, el FOGASA, para las empresas de menos de 25 trabajadores, se hacía cargo de parte de la indemnización

Después de la reforma

- De la indemnización correspondiente a la extinción del contrato indefinido, el empresario podrá resarcirse (a cargo del FOGASA) de la parte equivalente a 8 días por año de servicio:
 - Para despidos objetivos, colectivos y los que se den dentro del proceso concursal
 - Tanto para indefinidos ordinarios como indefinidos para fomento de la contratación indefinida
 - Para la extinción de contratos indefinidos celebrados a partir del 18 de junio de 2010 que, adicionalmente, hayan tenido una duración superior al año
 - Con independencia del número de trabajadores de la empresa
 - Conforme al salario del trabajador, sin que sean de aplicación los límites de actuación del FOGASA que rigen con carácter general; y en función de la extinción de que se trate y de su calificación judicial o empresarial
- Esta medida sólo será de aplicación hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de Capitalización

4. Fondo de Capitalización

Antes de la reforma	Después de la reforma
<ul style="list-style-type: none">- No existía nada parecido	<ul style="list-style-type: none">- Se creará por el gobierno antes del 17 junio del 2011, debiendo estar operativo a partir del 1/1/2012- No supondrá un incremento en la cuota empresarial- Es un fondo a favor de cada trabajador equivalente a un nº de días de salario por año de servicio (el nº todavía no se ha determinado) destinado a ahorrar al empresario parte de la indemnización por despido:<ul style="list-style-type: none">- Las indemnizaciones por despido, se reducirán en la misma proporción que el nº de días de salario por año de servicio equivalente que finalmente se determine para este fondo- El trabajador podrá "rescatar" el fondo en caso de despido, movilidad geográfica, para realizar actividades formativas o en el momento de la jubilación

5. Bonificaciones. Contrato indefinido

Antes de la reforma	Después de la reforma
<ul style="list-style-type: none">- Transformaciones de los siguientes contratos temporales:<ul style="list-style-type: none">- Formativos- De relevo- De sustitución por anticipación de la edad de jubilación- Con independencia de la fecha de celebración del contrato- Con independencia de la fecha de transformación- Cuantía: bonificación mensual de la cuota empresarial de 500 euros/año durante 4 años o, en su caso, por su equivalente diario	<ul style="list-style-type: none">- Se siguen bonificando las transformaciones de los mismos contratos- Con independencia de la fecha de celebración del contrato- Para transformaciones hasta el 31/12/2011- Cuantía de la bonificación:<ul style="list-style-type: none">- Varones: Bonificación en la cuota empresarial de 500 € (41,67 €/mes) durante 3 años o, en su caso, por su equivalente diario- Mujeres: Bonificación en la cuota empresarial de 700 € (58,33 €/mes) durante 3 años o, en su caso, por su equivalente diario

5. Bonificaciones. Contrato para la formación

Bonificaciones introducidas por la reforma

- Bonificación en la cotización:
 - Contrataciones hasta el 31/12/2011 de desempleados inscritos en la oficina de empleo
 - También será aplicable a las prórrogas de contratos celebrados antes del 19/9/2010, siempre que la prórroga se produzca entre dicha fecha y el 31/12/2011
 - Cuantía: 100% de la cuota obrera así como el 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes, a.t y e.p, desempleo, FOGASA y FP, durante toda la vigencia del contrato incluidas sus prórrogas
 - El contrato debe suponer un incremento del empleo de la empresa Conforme a las reglas para las bonificaciones de contratos indefinidos
 - Se exceptúa de esta bonificación a los contratos para la formación suscritos con los alumnos trabajadores participantes en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo
 - Los contratos para la formación con discapacitados podrán aplicarse, bien esta bonificación, bien la bonificación de del 50% de la cuota empresarial de la disposición adicional 2ª del ET
 - Los trabajadores contratados con las nuevas bonificaciones serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas
 - En lo no indicado se aplica la ley 43/2006 de 29 diciembre
- Bonificación de la formación teórica en los contratos para la formación:
 - Las empresas podrán financiarse del coste que les suponga la formación teórica en los términos del art.27.5 RD 395/2007
 - Esta bonificación es compatible con las reguladas para los contratos para la formación en programas de fomento de empleo

Entrada en vigor de la nueva regulación

- Los contratos vigentes a fecha 18/6/2010, así como sus prórrogas, se regirán por la normativa a cuyo amparo se concertaron. No obstante, a partir del 18/6/2010 será aplicable a dichos contratos, iniciales o prorrogados, la cobertura de la contingencia de desempleo

5. Bonificaciones. ERE temporal

Antes de la reforma	Después de la reforma
<ul style="list-style-type: none">- Para los ERE de reducción o suspensión, el empresario se bonificaba en un 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes respecto de los trabajadores afectados (durante un máximo de 240 días)	<ul style="list-style-type: none">- Se mantiene la bonificación del 50% y se eleva al 80% para las empresas que cumplan los siguientes requisitos :<ul style="list-style-type: none">- Que el ERE temporal haya concluido con acuerdo- Que entre las medidas para reducir los efectos del ERE, se hayan recogido acciones formativas durante el período de suspensión/reducción- Que dichas acciones formativas tengan por objetivo aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, <u>medidas de flexibilidad interna en la empresa que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional</u> o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa- <u>Para los acuerdos concluidos con posterioridad al 19 de septiembre de 2010</u>, el empresario deberá mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos <u>6 meses</u> (en vez de 1 año) con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción- La bonificación, tanto la del 50% como la del 80%, se aplicará a las solicitudes de ERE presentadas entre el 1 de octubre del 2008 y 31/12/2011

6. Modificación sustancial condiciones de trabajo

Características de la m. sustancial	Variaciones introducidas por la reforma
<ul style="list-style-type: none">- Determinadas modificaciones en las condiciones laborales, dan derecho a la extinción del contrato (20 días con el límite de 9 meses)- El empresario debe justificar la modificación en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción- Existen modificaciones individuales y colectivas: en función del título, individual o colectivo, del que deriva el derecho a modificar- Para que las modificaciones de horario y funcionales se consideren colectivas, además de derivar de un título colectivo, deben afectar a un nº predeterminado de trabajadores- La modificación colectiva requiere de un periodo previo de consultas no vinculante	<ul style="list-style-type: none">- Dentro de la enumeración no cerrada, de las modificaciones que tienen en todo caso el carácter de sustancial (jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y funciones cuando excedan los límites de la movilidad funcional) se añade una nueva: "distribución del tiempo de trabajo"- Se entenderá que concurren las causas enumeradas en el párrafo anterior, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a: mejorar la situación y <u>perspectivas</u> de la empresa (antes no se nombraban las perspectivas) <u>o a prevenir una evolución negativa de la misma</u> (ésta última añadida por la reforma)- Salvo lo indicado en los dos párrafos anteriores (que afecta tanto a las modificaciones individuales como a las colectivas) las <u>modificaciones individuales no sufren ningún cambio</u>
	<p>Entrada en vigor de la nueva regulación</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>Las m.sustanciales en tramitación a 18/6/2010, se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio</u>

1g

Fuentes Cabo & Asociados

6. Modificación sustancial condiciones de trabajo

Antes de la reforma

- Debía existir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores
- El periodo de consultas no podía ser inferior a 15 días
- No se regulaba el supuesto de centros sin representación legal de los trabajadores
- No se regulaba ni el arbitraje ni la mediación

Modificaciones introducidas por la reforma

- Deberá existir un periodo de consultas, sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva
- Duración del periodo de consultas: no podrá superar los 15 días ~~improrrogables~~
- En los centros sin representación legal, los trabajadores, a su elección, podrán delegar la negociación en :
 - Una comisión de trabajadores de la propia empresa elegidos democráticamente por los propios trabajadores
 - Una comisión integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio de aplicación; en este caso el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial
- La comisión no podrá superar los 3 miembros, la designación deberá realizarse en los 5 días siguientes al inicio del periodo de consultas (la falta de designación no paralizará el periodo de consultas), para la adopción de acuerdos: voto favorable de la mayoría de la comisión
- Sustitución de la negociación por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa:
 - Es necesario el acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores
 - La sustitución puede acordarse en cualquier momento, pero su duración máxima será de 15 días ~~improrrogables~~
- Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo:
 - Se presumirá que concurren las causas justificativas de la modificación antes no se hacía mención a este aspecto
 - Sólo podrá impugnarse el acuerdo cuando exista fraude, dolo, coacción o abuso de derecho antes no se recogía esta limitación
 - En todo caso, el trabajador podrá ejercitar la opción de rescisión del contrato con la indemnización de 20 días con el límite de 9 meses

6. Modificación sustancial condiciones de trabajo

Antes de la reforma

- M.S.Colectiva ordinaria (no se ha modificado por la reforma salvo en lo indicado en las diapositivas anteriores): los derechos emanados de acuerdo/pacto colectivo o de la decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, pueden modificarse por el empresario aunque no haya acuerdo con la representación legal de los trabajadores (en todo caso es obligatorio el periodo de consultas)
- M.S.Colectiva agravada: los derechos emanados de un convenio o pacto colectivo estatutario*, no pueden modificarse, excepto en materia de horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo/rendimiento (en todo caso era necesario el acuerdo con la representación legal de los trabajadores)

*Convenio estatutario: convenio que cumple con las reglas del Tit.III ET

M.S.Colectiva agravada después de la reforma

- Con la reforma cabrá modificar cualquier materia emanada de un convenio colectivo estatutario de sector o de empresa:
 - Es necesario el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (a diferencia de los derechos/condiciones que emanan de normas colectivas no estatutarias o de las decisiones unilaterales de la empresa, donde no es necesario el acuerdo)
 - El procedimiento de negociación se ajustará a las reglas explicadas en la m.sustancial colectiva
 - Cuando se trate de convenios colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del mismo
 - Los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos del art.83 del Estatuto, deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje
- Excepción a la regla anterior:
 - La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector sólo podrá referirse a las siguientes materias: horario, régimen de trabajo a turnos, distribución del tiempo de trabajo, sistema de remuneración y sistema de trabajo/rendimiento
 - La modificación deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda

ing

Fuentes Cabo & Asociados

6. Movilidad geográfica

Características de la M.G.Colectiva

- Cuando el traslado afecta a un nº predeterminado de trabajadores, es necesario iniciar un periodo de consulta con la representación legal de los trabajadores preceptivo pero no vinculante

Antes de la reforma

- El periodo de consultas no podía ser inferior a 15 días
- No se regulaba el supuesto de centros sin representación legal de los trabajadores
- No se regulaba ni el arbitraje ni la mediación

Entrada en vigor de la nueva regulación

- Las m.geográficas en tramitación a 18/6/2010, se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio

Después de la reforma

- Duración del periodo de consultas: no podrá superar los 15 días ~~improrrogables~~
- En centros sin representación legal los trabajadores, a su elección, podrán atribuir la negociación a:
 - Una comisión de trabajadores de la propia empresa elegidos democráticamente por los propios trabajadores
 - Una comisión integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio de aplicación; en este caso el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial
- La comisión no podrá superar los 3 miembros; la designación deberá realizarse en los 5 días siguientes al inicio del periodo de consultas (la falta de designación no paralizará el periodo de consultas); para la adopción de acuerdos: voto favorable de la mayoría de la comisión
- Sustitución de la negociación por el procedimiento de mediación o el arbitraje de aplicación en el ámbito de la empresa:
 - Es necesario el acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores
 - La sustitución puede acordarse en cualquier momento, pero su duración máxima será de 15 días ~~improrrogables~~

1g

Fuentes Cabo & Asociados

6. Descuelgue salarial

Antes de la reforma

- La regulación del descuelgue salarial quedaba reservada a los convenios colectivos supra-empresariales
- En caso de silencio del convenio supra-empresarial, cabía descuelgue mediante acuerdo de empresa:
 - Debía requerirlo la situación económica de la empresa
 - Si no se llegaba a acuerdo la comisión paritaria del convenio decidía si procedía el descuelgue
 - Las nuevas condiciones salariales se fijaban también mediante acuerdo de empresa; en su defecto, las partes podrían encomendar esta función a la comisión paritaria del convenio
- Sólo para empresas cuya estabilidad económica se viera dañada, si se aplicaba el régimen salarial del convenio

Después de la reforma

- La regulación del descuelgue ya no queda reservada a convenio supra-empresarial
- Cabrá descuelgue siempre que haya acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme al art.87.1 del Estatuto
- En todo caso deberá haber un periodo de consultas: no podrá superar los 15 días
- Sólo cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas por la aplicación del régimen salarial de convenio colectivo de ámbito superior, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma

Entrada en vigor de la nueva regulación

- Los descuelgues en tramitación a 18/6/2010, se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio

6. Descuelgue salarial

Antes de la reforma

- No se regulaba el supuesto de centros sin representación legal de los trabajadores
- Las discrepancias se resolvían conforme a lo que determinaba el convenio supra-empresarial. Si dicho convenio guardaba silencio respecto al descuelgue, la comisión paritaria del mismo, debía decidir en el caso de que los representantes legales de los trabajadores y la empresa no llegaran a un acuerdo

Después de la reforma

- En centros sin representación legal los trabajadores, a su elección, podrán atribuir la negociación a:
 - Una comisión de trabajadores de la propia empresa elegidos democráticamente por los propios trabajadores
 - Una comisión integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio de aplicación; en este caso el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial
 - La comisión no podrá superar los 3 miembros; la designación deberá realizarse en los 5 días siguientes al inicio del período de consultas (la falta de designación no paralizará el período de consultas); para la adopción de acuerdos: voto favorable de la mayoría de la comisión
- En caso de acuerdo en el periodo de consultas:
 - Se presumirá que concurren las causas justificativas del descuelgue
 - Sólo podrá impugnarse el acuerdo cuando exista fraude dolo, coacción o abuso de derecho
 - El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo
- Reglas del acuerdo de descuelgue:
 - Deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores
 - Deberá determinar, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que justificaron el descuelgue, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales del convenio colectivo de ámbito superior
 - En ningún caso la inaplicación podrá superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los 3 años de duración
- Los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos del art.83 del Estatuto, deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje

7. Contrato en prácticas

Justificación c.prácticas

- La finalidad de este contrato es fomentar el empleo de los trabajadores que recientemente han acabado los estudios

Variaciones introducidas por la reforma

- Se sigue necesitando una titulación previa
 - Se mantienen los mismos títulos habilitantes (universitarios, FP y los oficialmente reconocidos como equivalentes) y se añaden los certificados de profesionalidad
 - Los títulos equivalentes, deberán ajustarse a las leyes del sistema educativo; para el certificado de profesionalidad se aplicará la LO de Cualificaciones y FP ^{LO 5/2002}
- Dentro de los 5 años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, antes dentro de los 4 años (para los discapacitados dentro de los 7 años siguientes, antes 6 años)
- Se añaden nuevas reglas:
 - No se podrá contratar en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por más de 2 años, aunque se trate de distinta titulación/certificado de profesionalidad (los títulos de grado, máster y, en su caso doctorado, correspondientes a estudios universitarios, no son misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título de que se trate)
 - No cabrá c.prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido a través de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa
 - 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
- Periodo de prueba, en caso de certificado de profesionalidad:
 - Los de nivel 1 y 2: no más de 1 mes de prueba salvo lo que disponga el convenio colectivo
 - Los de nivel 3: no más de 2 mes de prueba salvo lo que disponga el convenio colectivo
- En lo demás se siguen aplicando las reglas previas a la reforma

7. Contrato para la formación

Antes

- La finalidad de este contrato es la contratación de trabajadores jóvenes que carecen de formación
- Además de conllevar trabajo efectivo, requiere recibir formación teórica

Modificaciones introducidas por la reforma

- Se les amplía al 100% la acción protectora de la SS, incluido el desempleo y el FOGASA:
 - La cotización por desempleo será una cuota fija resultante de aplicar a la base mínima por profesionales, el mismo tipo de cotización que en el contrato en prácticas
 - Base reguladora/cuantía desempleo: se calcularán conforme a las reglas generales
 - Se exceptúa del desempleo a los alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo
- Se eleva la retribución mínima durante el 2º año de contrato:
 - Al menos el SMI, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica
 - Antes era en función del tiempo de trabajo efectivo *para el 1º año sigue siendo así*
- Transitoriamente, hasta el 31/12/2011, se podrá contratar a trabajadores menores de 25 años (en vez de menores de 21):
 - El límite máximo de edad no será de aplicación cuando se concierte este contrato con discapacitados (igual que antes de la reforma)
 - Para los desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas
 - Los desempleados que cursen un ciclo formativo de FP de grado medio, el límite máximo será de 24 años
- 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
- Junto con las anteriores se modifican numerosos aspectos relativos a la formación teórica (es de especial interés, la nueva obligación de impartir la formación teórica, en todo caso, fuera del puesto de trabajo)

8. Agencias

Variaciones introducidas

- Se autoriza que las agencias de colocación puedan tener ánimo de lucro, no obstante:
 - Intermediación de las agencias de colocación con independencia de los servicios públicos de empleo: se hará de forma gratuita para los trabajadores
 - Intermediación de los servicios públicos de empleo a través de las agencias de colocación: se hará de forma gratuita para los trabajadores y para los empleadores
- En sus actuaciones deberán respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores en el tratamiento de sus datos
- La utilización de la intermediación de las agencias de colocación no se vincula a ser demandante de empleo
- Se amplía el concepto de intermediación laboral en relación a procesos de reestructuración empresarial

9. Empresas de Trabajo Temporal

Variaciones introducidas por la reforma

- Se permite hacer contratos de puesta a disposición en determinadas actividades que antes estaban vetadas a las ETT por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud. Se deja en manos de la negociación interprofesional o sectorial, el establecimiento de límites en dichas actividades
- Derechos de los trabajadores puestos a disposición:
 - Las condiciones esenciales de trabajo y empleo, deberán ser las mismas que se aplicarían si el trabajador hubiese sido contratado directamente por la empresa usuaria; en concreto se cita: remuneración (era el único dº que se recogía antes de la reforma), duración de la jornada, horas extra, periodos de descanso, trabajo nocturno, vacaciones y días festivos
 - En el derecho a igual remuneración (percibir como mínimo, la retribución establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria) se especifica que éste comprende tanto las retribuciones fijas como las variables que estén asociadas a ese puesto de trabajo
 - Responsabilidad subsidiaria de las empresas usuarias respecto a las obligaciones salariales y de SS: se amplía a la indemnización por extinción de contrato
 - Se incorpora la necesidad de que la empresa usuaria informe a los trabajadores puestos a disposición, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes
 - Se ahonda en la enumeración de los servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria, a las que el trabajador en puesta a disposición tiene dº a disfrutar (además del transporte, se cita el comedor y la guardería)
 - Mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores puestos a disposición a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias

10. Otras novedades

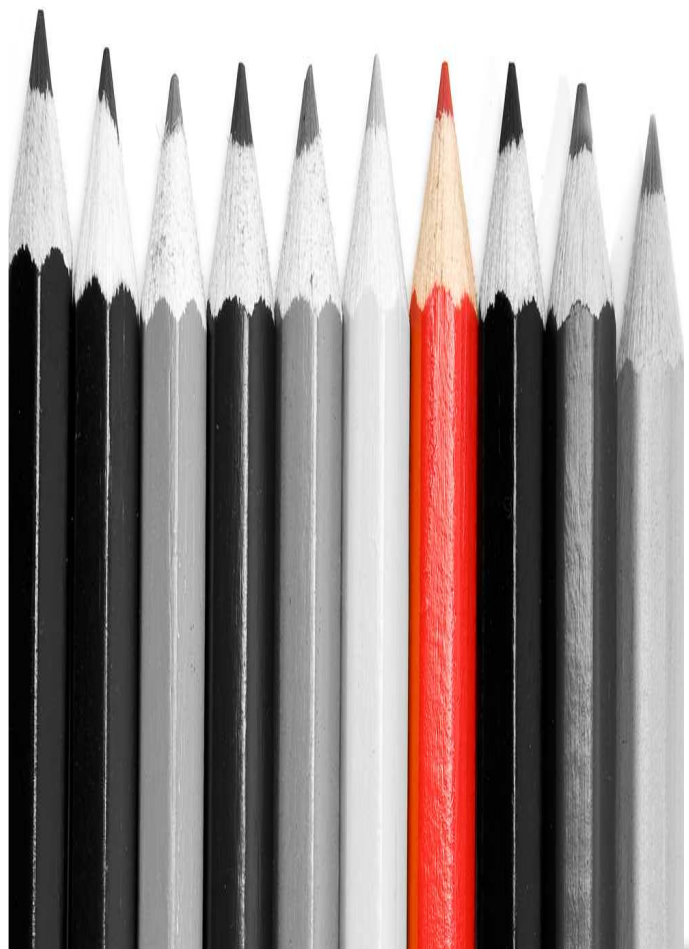
- **Se incluyen una serie de medidas para el control del absentismo que no estaban previstas en el R. D. Ley de las que destacan:**

- Reducción de la cotización por contingencias comunes para empresas que hayan logrado reducir significativamente sus costes en dicha materia mediante planes pactados con sus comités que modifiquen las condiciones de trabajo, flexibilicen el cambio de puesto del trabajador afectado por tal contingencia y mejoren el control del absentismo injustificado. (Pendiente de desarrollo reglamentario, se prevé una reducción de cotizaciones proporcional al ahorro conseguido. Se hará con cargo a los excedentes de las Mutuas en la gestión de las contingencias profesionales y de las ITs por enfermedad común)**

- Se rebaja del 5 al 2,5% el ratio de absentismo de referencia para el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo.**

10. Otras novedades

- **Se reconoce como uno de los derechos de los trabajadores no sólo la promoción y formación profesional en el trabajo, sino también el desarrollo de planes y acciones de formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.**
- **Se incorpora una nueva regulación del límite del importe de las retribuciones en especie, la limitación (que es del 30% de la totalidad de las percepciones salariales del trabajador) ya no sólo afecta a los trabajadores de relación laboral común sujeta al Estatuto de los Trabajadores sino también a los que tengan una relación laboral especial. Además, se prevé que la existencia de salario en especie no puede dar lugar a la minoración de la cuantía en dinero del SMI. Esta limitación se aplica a partir del 19/9/2010, incluso a los contratos anteriores.**



Gracias a todos/as

Directiva-Consultora: Sylvie Cabo

M. 635 47 37 42

scabo@fca-consulting.com

FCA Consulting
Fuentes Cabo & Asociados