



GOMEZ-ACEBO & POMBO

Los contratos de trabajo tras la Ley 35/2010

Modalidades contractuales, novaciones,
retribuciones, IT, despidos, indemnizaciones



SUMARIO



1. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL: LA SEGURIDAD CONTRACTUAL

- Contrato para obra o servicio. Contratos vigentes y futuros. El sector de la construcción. La jurisprudencia reciente. El sector público.
- Encadenamiento de contratos temporales y fijeza (art. 15.5 ET). Ampliaciones del supuesto desencadenante. El sector público.
- Contratos formativos. Incentivación. La formación teórica.
- El contrato indefinido de fomento de la contratación indefinida. Colectivos incluidos. Los 33 días de indemnización.
- Obligaciones empresariales de información. Derechos del trabajador.
- Indemnizaciones por fin de contrato temporal. Vigencia progresiva.

2. MODIFICACIONES SUSTANCIALES Y OTRAS NOVACIONES: LA FLEXIBILIDAD INTERNA

- La modificación sustancial de condiciones de trabajo. Novedades de fondo y de procedimiento.
- La movilidad geográfica. El procedimiento. La flexibilización.
- Reducciones de jornada. Diferencias con los supuestos de conciliación familiar. Medidas "de apoyo".
- La suspensión del contrato de trabajo. Concordancias con el desempleo.
- La reducción de jornada. Concordancias con el desempleo.

SUMARIO



3. RETRIBUCIONES

- El descuelgue salarial: presupuestos de fondo y procedimiento. Los convenios preexistentes y los nuevos.
- La retribución en especie.

4. INCAPACIDAD TEMPORAL

- El absentismo.
- El control de la IT: novedades.

5. DESPIDOS: LA FLEXIBILIDAD DE SALIDA

- Los despidos colectivos: reformulación de las causas. Alcance y concordancias.
- El despido objetivo: modificación de sus causas (parificación) y de la calificación (homologación). Relevancia práctica. El preaviso. La LPL.
- El "despido express" tras la Ley 35/2010.

6. LAS INDEMNIZACIONES

- Los módulos aplicables: 8/12, 20, 33 y 45 días de salario.
- Papel transitorio del FOGASA: financiación parcial.
- El futuro Fondo de Capitalización.
- Referencia al cambio de fiscalidad.

SUMARIO



7. TEMAS CONEXOS

- Las Agencias de Colocación.
- Las ETTs.
- La política de bonificaciones a la contratación.
- Nuevas reglas antidiscriminatorias en el ET.

1. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL: LA SEGURIDAD CONTRACTUAL (sumario)



- Contrato para obra o servicio. Contratos vigentes y futuros. El sector de la construcción. La jurisprudencia reciente. El sector público.
- Encadenamiento de contratos temporales y fijeza (art. 15.5 ET). Ampliaciones del supuesto desencadenante. El sector público.
- Contratos formativos. Incentivación. La formación teórica.
- El contrato indefinido de fomento de la contratación indefinida. Colectivos incluidos. Los 33 días de indemnización.
- Obligaciones empresariales de información. Derechos del trabajador.
- Indemnizaciones por fin de contrato temporal. Vigencia progresiva.

1. Contrato para obra o servicio. Duración



- Se establece un **limite temporal a su duración de 3 años.**

Alteración de la naturaleza contractual.

- Por convenio colectivo de ámbito estatal o, en su defecto, por convenio sectorial de ámbito inferior [*no de empresa*] se puede **ampliar dicha duración en 12 meses más:**

Problemas de sucesión normativa.

- Transcurso del plazo y fijeza.
- Aplicación a nuevos contratos.

1. Contrato para obra o servicio. Duración (Transitoriedades) (DA 1ª)



Contratos celebrados con anterioridad al 18/06/2010,

Normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

Contratos celebrados desde el 18/06/2010.

Ley 35/2010 (idéntica a la introducida por el RDL 10/2010).

Sector de la construcción

“Lo que se establece o pueda establecerse” a escala estatal.

•Convenios colectivos previos en otros ámbitos

Salvado “lo que establecen actualmente los convenios colectivos sectoriales”.

Sector público: excepción remitida.

1. El sector público y el art. 15.1.a) ET



- No será de aplicación en el ámbito de las **Administraciones Públicas** y sus **organismos públicos vinculados o dependientes** lo dispuesto en el apartado 1.a) del artículo 15 E.T. en materia de **duración máxima del contrato de obra o servicio determinado**, y
 - Tampoco en contratos vinculados a un proyecto específico de investigación o inversión de duración superior a 3 años contemplados en normativa con rango de Ley (específicamente en la Legislación sobre Universidades).
- Todo ello sin perjuicio de la obligación de la cobertura de los puestos de trabajo con aplicación de los principios constitucionales en el acceso al empleo público.

1. Encadenamiento de contratos temporales y fijeza (ART. 15.5 ET).



Valoración de los cambios a la luz de sus precedentes:

- Origen consensuado del precepto
- El Convenio para la construcción
- Fracaso real (ingenierías jurídicas)
- La reacción del legislador: ampliación de la operatividad
- Operatividad *ope legis* de la norma

1. Encadenamiento de contratos temporales y fijeza (ART. 15.5 ET).



Adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa aquellos:

- contratados durante un plazo > 24 meses en período de 30.
- con o sin solución de continuidad,
- mediante dos o más contratos temporales,
- para el mismo **o diferente** puesto de trabajo,
- en la misma empresa o **grupo de empresas**,
- con las mismas o diferentes modalidades de contratos temporales, e
- **incluso en los supuestos de sucesión de empresa.**

No computan: formativos, relevo e interinidad; temporales vinculados a programas públicos de empleo-formación o realizados por empresas de inserción

1. Encadenamiento de contratos temporales y fijeza (ART. 15.5 ET).



TRANSITORIEDADES

- **Contratos celebrados con anterioridad al 18/06/2010,**

les será de aplicación “a los efectos del cómputo del número de contratos” (¿?) la redacción anterior (dada por Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo),

- **Contratos celebrados con anterioridad al 16/09/2010,**

se considerará la redacción (del art. 15.5) vigente a 18/06/2010 “a los efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo previsto en ese precepto”,

- **Contratos celebrados desde el 16/09/2010,**

les será de aplicación la nueva redacción del apartado 5 del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

1. El sector público y el art. 15.5 ET



Es aplicable **lo dispuesto en el artículo 15.5 en materia de encadenamiento de contratos temporales**, aunque sólo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en cada Administración (sin ampliar a supuestos de “Grupo de Empresas”) y exceptuando las modalidades particulares de contrato de trabajo previstas en normativa con rango de Ley (específicamente en la Legislación sobre Universidades).

Todo ello sin perjuicio de la obligación de la cobertura de los puestos de trabajo con aplicación de los principios constitucionales en el acceso al empleo público.

1. Obligaciones empresariales de información



En los casos en los que el trabajador adquiriera la condición de fijo en la Empresa por causa de lo dispuesto en los apartados 1.a) y 5 del artículo 15 E.T., el Empresario deberá:

➤ facilitarle un **documento justificativo de esta nueva condición ...en los 10 días siguientes al vencimiento del plazo previsto** (esto es, transcurridos los 3 o 4 años, ó los 24 meses en el período de 30).

La falta de entrega de ese documento se tipifica como **infracción leve**.

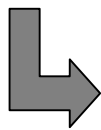
El Trabajador podrá solicitar un **Certificado del Servicio Público de Empleo** de los contratos temporales celebrados. El Servicio Público de Empleo pone en conocimiento de la empresa la emisión del certificado.

1. Indemnizaciones por fin de contrato. Vigencia progresiva

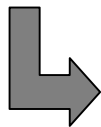


- A su finalización: indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar **12 días de salario por cada año de servicio**, o la establecida, en su caso, en la norma específica que sea de aplicación.
- Aproximación de costes temporales/fijos.

Se excluyen para el abono de estas indemnizaciones:



los contratos de Interinidad (por sustitución o por vacante; no los de relevo); y



los Formativos (contrato de trabajo en prácticas y contrato de trabajo para la formación).

1. Indemnizaciones por fin de contrato. Vigencia progresiva



El abono de las cuantías de la indemnización por finalización de los contratos temporales será de aplicación gradual en un plazo de 5 años:

De esta forma se abonará:

- **8 días** por cada año para contratos celebrados hasta 31/12/2011,
- **9 días** por cada año para contratos celebrados a partir de 1/01/2012,
- **10 días** por cada año para contratos celebrados a partir de 1/01/2013,
- **11 días** por cada año para contratos celebrados a partir de 1/01/2014, y
- **12 días** por cada año para contratos celebrados a partir de 1/01/2015.

1. El contrato indefinido de fomento de la contratación indefinida



Colectivos de trabajadores destinatarios del contrato

- Desempleados jóvenes de entre 16 y 30 años.
- Desempleados mayores de 45 años.
- Mujeres desempleadas en ámbitos (profesiones u ocupaciones) con menor índice de empleo femenino o en circunstancias particulares (parto o adopción, reincorporación al trabajo, violencia de género o trata)
- Desempleados discapacitados.
- Desempleados inscritos al menos **1 mes** como demandantes de empleo.

1. El contrato indefinido de fomento de la contratación indefinida



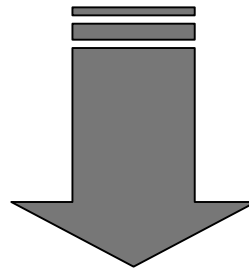
- Desempleados que en los dos años anteriores al contrato:
 - contratados únicamente mediante contratos temporales,
 - **se les hubiera extinguido** un contrato indefinido en otra empresa
- **Trabajadores de la Empresa con contratos temporales:**
 - Anteriores al 18/06/2010 y transformados antes del 31/12/2010
 - Posteriores al 18/06/2010, de menos de seis meses (salvo los formativos) y transformados antes del 31/12/2011.
- **Estas transformaciones se entienden válidas salvo impugnación en el plazo de 20 días hábiles.**

1. El contrato indefinido de fomento de la contratación indefinida



Duración, forma y régimen legal del contrato

- La duración será indefinida,
- Deberá celebrarse por escrito, en el modelo oficial,
- Le será de aplicación lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos indefinidos.....salvo en los siguientes aspectos



1. El contrato indefinido de fomento de la contratación indefinida



Extinción del contrato por causas objetivas

Cuando el contrato se extinga por causas económicas, técnicas organizativas o de producción, y sea **declarada judicialmente o reconocida por el empresario** como Improcedente,

- la Indemnización será de **33 días de salario por año de servicio con el límite de 24 mensualidades**
 - en contratos posteriores a 18/06 de más de un año, *el Fogasa resarce 8 días*
- en su caso, el empresario consignará en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la indemnización abonada en su momento y esta cantidad

La carga de probar que la causa real es disciplinaria corresponde al trabajador

1. El contrato indefinido de fomento de la contratación indefinida



Límites a la contratación

No podrán concertar estos contratos las empresas que en los 6 meses anteriores y respecto al mismo puesto de trabajo que quieran cubrir:

- hubieran acometido despidos improcedentes sobre contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas, o
- hubieran acometido Despidos Colectivos.

Excepciones a los límites

- cuando las antedichas extinciones sean anteriores al 18/06/2010 (AMNISTÍA), o
- cuando el Despido Colectivo se hubiese acordado con los representantes legales de los trabajadores.

1. Contratos formativos

Contrato para la Formación



ASPECTO MODIFICADO	Antes	Después
Terminología	Minusvalía Curso ocupacional	Discapacidad Curso para el empleo
Duración máxima		Igual pero no interrupción por IT, riesgo durante embarazo y lactancia, adopción o acogimiento, maternidad-parternidad
Financiación de la formación teórica	No regulado	Desarrollo reglamentario
Retribución	Conforme a convenio sin que pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo	Primer año; convenio colectivo sin que pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo
		Segundo año; convenio colectivo sin que sea inferior al SMI con independencia al tiempo dedicado a la formación teórica
Acción protectora SS	No a prestaciones por desempleo	Sí a prestaciones por desempleo
Paridad de género	No regulado	Fijación de criterios y procedimientos de la negociación colectiva
Cotización por desempleo	No	Sí (nueva disposición adicional 48ª LGSS)
Edad para celebrarlo	Hasta 24 años	Hasta 25 años para los anteriores 31/12/11 Reglas especiales programas públicos de empleo-formación

1. Contrato para la Formación y Formación para trabajadores



(DA 2ª) Formación teórica

- El Gobierno debe flexibilizarla, especialmente en empresas de <50 tdors.
- Posible financiación. Bonificaciones compatibles.

(DA 3ª) ESCUELAS TALLER, CASAS DE OFICIO, TALLERES EMPLEO

- Acción protectora SS: sin desempleo
- Bonificaciones generales no se aplican

PLANES FORMACIÓN

- (DA 4ª) Para jóvenes y desempleados.
- (DA 5ª) Implantación completa sistema nacional cualificaciones.
- (DA 6ª) Vinculación políticas activas empleo y desempleo
- (DA 7ª) Plan recolocación construcción.
- (DA 8ª) Mejora redacción 4.2.b ET

1. Contratos formativos

Contrato en prácticas



ASPECTO MODIFICADO	Antes	Después
Titulación requerida	Título universitario o de formación profesional de grado medio o superior (o títulos oficiales reconocidos como equivalentes)	Además de los anteriores, certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la L.O. 5/2002
		Los títulos de grado y de "máster" correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo si ya se poseen al ser contratado por primera vez
Plazo para la celebración de estos contratos	4 años desde terminación de estudios/6 años, para minusválidos	5 años desde la terminación de estudios/7 años, para discapacitados
		Duración máxima no se interrumpe por IT, riesgo durante embarazo y lactancia, adopción o acogimiento, maternidad-parternidad
Limites contratos en prácticas	Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas, en la misma o distinta empresa, por tiempo superior a 2 años por la misma titulación	tampoco en la misma empresa y para el mismo puesto de trabajo aún en base dos títulos o certificados de profesionalidad diferentes
		no se podrá celebrar con base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado con la misma empresa

2. MODIFICACIONES SUSTANCIALES Y OTRAS NOVACIONES: LA FLEXIBILIDAD INTERNA



- La modificación sustancial de condiciones de trabajo. Novedades de fondo y de procedimiento.
- La movilidad geográfica. El procedimiento. La flexibilización.
- Reducciones de jornada. Diferencias con los supuestos de conciliación familiar. Medidas “de apoyo”.
- La suspensión del contrato de trabajo. Concordancias con el desempleo.
- La reducción de jornada. Concordancias con el desempleo.

2. MODIFICACIONES SUSTANCIALES Y OTRAS NOVACIONES: LA FLEXIBILIDAD INTERNA



Frente a medidas de flexibilidad externa, que implican un ajuste en el volumen de empleo, la reforma pretende mejorar determinados instrumentos (ya existentes) de flexibilidad interna que permiten a las empresas adaptar las condiciones de trabajo a las circunstancias de disminución de la demanda en aras a superar las dificultades coyunturales sin eliminar puestos de trabajo.

2. La modificación sustancial de condiciones de trabajo



Se mantienen todos los elementos esenciales:

- Posibilidad de realizar modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y contribuyan a prevenir una evolución negativa de la empresa o mejorar la situación y perspectivas de la misma....
- Tres modalidades de modificaciones sustanciales:
 - Condiciones **individuales** por decisión unilateral de la empresa.
 - Condiciones **de alcance colectivo** por decisión unilateral de la empresa precedida de un periodo de consultas.
 - Condiciones recogidas en **Convenio Colectivo estatutario: negociación y acuerdo** con la representación de los trabajadores.

2. La modificación sustancial de condiciones de trabajo (modificaciones)



En el listado de ejemplos: se incluye la “distribución del tiempo de trabajo”.

- En la modificación de condiciones colectivas, retoques de procedimiento.
 - Duración máxima de 15 días del periodo de consultas.
 - En ausencia de RLT posibilidad de atribuirle a una comisión de un máximo de 3 miembros (período designación cinco días),
 - Trabajadores de la empresa democráticamente elegidos.
 - Designados por los SMR y SR del sector. En este caso, el empresario podrá atribuir su representación a organizaciones empresariales.
 - Por acuerdo empresa-RLT cabe sustituir consultas por mediación o arbitraje.

En caso de acuerdo posibilidades limitadas de impugnación (se presume que existe causa justificativa y motivos tasados).

2. La modificación sustancial de condiciones de trabajo



- En la modificación de condiciones establecidas en convenios colectivos (sectoriales o de empresa),
 - La regulación del periodo de consultas es idéntica a la prevista para la modificación de condiciones colectivas.
 - Plazo máximo de vigencia, la del convenio colectivo modificado.

En caso de **acuerdo**,

- Debe notificarse a la Comisión paritaria del Convenio sectorial modificado.
- posibilidades limitadas de impugnación (se presume que existe causa justificativa y motivos tasados).

2. La modificación sustancial de condiciones de trabajo



Y en caso de **desacuerdo**

- Los **acuerdos interprofesionales** deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias, incluido el compromiso previo de someterlas a un arbitraje vinculante.
- Los acuerdos interprofesionales “deberán” contemplar procedimientos (de aplicación general y directa) para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la MSCT.
- El eventual laudo arbitral: “misma eficacia que los acuerdos en período de consultas”.
- Imposibilidad relativa de modificar convenios estatutarios.

2. La movilidad geográfica



Se mantienen todos los elementos esenciales:

- Posibilidad de realizar traslados (que exijan cambio de residencia) cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Dos modalidades:
 - Traslados individuales por decisión unilateral de la empresa.
 - Traslados colectivos por decisión unilateral de la empresa precedida de un periodo de consultas.

2. La movilidad geográfica



Se realizan algunos retoques, en principio, menores y únicamente en los traslados colectivos:

- Duración máxima de 15 días del periodo de consultas.
- En ausencia de RLT posibilidad de atribuir (en plazo de cinco días desde el inicio del período de consultas) la representación de los trabajadores a una comisión de un máximo de 3 miembros,
 - Trabajadores de la empresa democráticamente elegidos.
 - designados por los SMR y SR del sector. En este caso, el empresario podrá atribuir su representación a organizaciones empresariales.
- Mediante acuerdo empresa-RLT se puede sustituir periodo de consultas por mediación o arbitraje.

2. Reducciones de jornada y suspensión del contrato de trabajo



MODELO ALEMÁN (ampulosidad)

Superar periodos coyunturales de caída de la demanda, reduciendo no el volumen de empleo sino el tiempo de trabajo y percibiendo los trabajadores una prestación por desempleo proporcional a la reducción de su actividad laboral.

El tiempo de inactividad laboral lo aprovechan los trabajadores para la realización de actividades formativas.

2. Reducciones de jornada



El nuevo art. 47 del ET contempla la posibilidad de **reducción de jornada entre un 10 y un 70%**.

- CAUSALIDAD: remisión
- La reducción se computa sobre una base diaria, semanal, mensual o anual.
- El procedimiento: ERE abreviado.
- Si hay acuerdo que incluye medidas paliativas (acciones formativas durante el período de suspensión o de reducción de jornada con el fin de aumentar la polivalencia funcional) **se bonificarán las cotizaciones por contingencias comunes hasta el 80%** (en la Ley 27/2009, el tope se fijaba en el 50%).
- El **procedimiento se aplica con independencia del número de trabajadores afectados**
- **No pueden realizarse horas extra salvo fuerza mayor.**

2. Suspensión del contrato de trabajo



- ERE simplificado
- CAUSALIDAD
- Independientemente del número de trabajadores de la empresa y del número de afectados.
 - Periodo reducido de consultas (15 días y 8 en empresas de <50).
 - Documentación estrictamente necesaria.
 - La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa
 - No se genera derecho a ninguna indemnización.
- La empresa continúa cotizando a la Seguridad Social. (Atención a primas por profesionales).

2. Reducciones de jornada y suspensión del contrato de trabajo



INCENTIVOS PARA LAS EMPRESAS

- Bonificación del 50% cuotas empresariales por la Seguridad Social de los trabajadores afectados
 - Máximo 240 días
 - Compromiso de mantenimiento del empleo 12 meses (6 en acuerdos posteriores a 16/09/2010) tras la finalización periodo de suspensión o reducción.
- Ampliación de la bonificación hasta el 80% si:
 - ERE concluye con acuerdo.
 - Incluye medidas para favorecer mantenimiento del empleo en la empresa (acciones formativas para aumentar polivalencia o empleabilidad...).

2. Reducciones de jornada y suspensión del contrato de trabajo



INCENTIVOS PARA LOS TRABAJADORES

- **Reposición de la prestación por desempleo** si posteriormente se extingue el contrato tras una nueva resolución administrativa o judicial (en el marco de un concurso de acreedores).
 - Máximo 180 días (antes 120).
 - Límites temporales (resolución anterior al 31-12-2012...).
- Reposición de la prestación por desempleo si posteriormente hay una nueva resolución de suspensión o reducción de jornada.
 - Máximo 90 días.
 - Límites temporales (resolución anterior al 31-12-2010)
- En caso de reducción de jornada o suspensión concentradas en determinados días **se consume desempleo sólo por los días completos u horas no trabajadas.**

2. Reducciones de jornada y suspensión del contrato de trabajo



Diferencias con supuestos de conciliación familiar

SUPUESTOS

Causas objetivas v. situaciones familiares

INICIATIVA PARA EL ESTABLECIMIENTO Y LA CONCRECIÓN DEL PERIODO

La empresa v. el trabajador

PROCEDIMIENTO

Expediente de regulación de empleo v. preaviso del trabajador al empresario

PORCENTAJE DE REDUCCIÓN

Entre un 10 y un 70% v. entre un 12,5 y un 50% (u otras más puntuales)

CONSECUENCIAS ECONÓMICAS

Cobertura sustitutiva por desempleo v. disminución proporcional del salario

3. RETRIBUCIONES



- El descuelgue salarial: presupuestos de fondo y procedimiento. Los convenios preexistentes y los nuevos.
- La retribución en especie.

3. El descuelgue salarial



Idea general

- Postergación del papel del convenio colectivo para establecer los requisitos del descuelgue.
- Admisión del descuelgue por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores
- Requisito: cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa **podieran verse dañadas** como consecuencia la aplicación del convenio sectorial, *afectando a las posibilidades* de mantenimiento del empleo en la misma.

3. El descuelgue salarial



Contenido

- El acuerdo deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores
- Puede establecerse la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales
- La inaplicación no puede superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo, los tres años de duración.
- En todo caso, no pueden incumplirse las obligaciones establecidas en convenio sobre eliminación de discriminaciones retributivas por razones de género.

3. El descuelgue salarial



Procedimiento

- Período de consultas como para MSCT: no superior a quince días.
- Las partes deberán negociar de buena fe.
- Acuerdo: conformidad de la mayoría de los representantes.
 - Se presume que concurren causas que justifican inaplicación, limitándose drásticamente las posibilidades de impugnación.
 - Debe notificarse a Comisión Paritaria del Convenio.
- Empresario y trabajadores pueden sustituir consultas por procedimiento de mediación o arbitraje aplicable, desarrollándose en el mismo plazo.

3. El descuelgue salarial



AUSENCIA DE REPRESENTANTES

- Si no hay representación legal: **los trabajadores podrán** atribuirla a una comisión de un máximo de 3 miembros.
 - Trabajadores de la empresa democráticamente elegidos.
 - designados por los SMR y SR del sector.
- Designación en plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que su “falta” pueda generar la paralización del mismo.
- En caso de designación sindical, el empresario podrá atribuir su representación a organizaciones empresariales.

3. El descuelgue salarial



fracaso

- Los **acuerdos interprofesionales** deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias, incluido el compromiso previo de someterlas a un arbitraje vinculante.
- Los **convenios** han de contemplar procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación del régimen salarial adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan en acuerdos interprofesionales.

3. La retribución en especie



Modificación artículo 26.1 ET para establecer dos límites a las percepciones salariales en especie:

- El salario en especie no puede superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.
- No puede dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

4. INCAPACIDAD TEMPORAL



- El absentismo.
- El control de la IT: novedades.

4. El absentismo



Modificación artículo 52.d) ET

Las faltas de asistencia al trabajo permiten al empresario extinguir un contrato de trabajo si se producen dos circunstancias cumulativas:

1. Ausencias individuales que alcancen el **20%** de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o bien el **25%** en 4 meses discontinuos en un periodo de 12 meses.
2. Ausentismo colectivo de la plantilla del centro de trabajo del **2,5%** (antes 5%) en esos mismos periodos.

No se computan a esos efectos, las ausencias debidas a huelga legal, actividades de RLT, maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, enfermedades causadas por embarazo, bajas por enfermedad o accidente de más de 20 días consecutivos, derivadas de violencia de género.

4. El control de la IT (DA 19ª)



REDUCCIÓN COTIZACIONES (papel activo empresas)

Se anuncia un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias comunes (que las Mutuas “podrán” establecer a cargo de sus excedentes).

Detalles: los que se establezcan reglamentariamente.

Requisito: reducir costes IT por debajo ciertos límites absolutos o relativos “como consecuencia de la aplicación de planes pactados en el ámbito de la empresa”

Pistas: modifiquen condiciones de trabajo de los afectados por enfermedad común y mejorar el control del absentismo injustificado.

Cuantía: reducciones proporcionales a los ahorros de costes generados al sistema.

4. El control de la IT (DA 19ª)



PAPEL ACTIVO DE LAS MUTUAS

- Papel de la Mutua para acortar IT no gestionada por ella.
- Procedimiento: la Mutua asume coste "sin perjuicio del posible resarcimiento posterior".
- Tipología: pruebas diagnósticas, tratamientos y procesos de recuperación funcional.
- Finalidad: evitar la prolongación innecesaria de los procesos de baja laboral por contingencias comunes.
- Presupuesto: existencia de acuerdos o convenios entre Servicios Públicos de Salud y Mutuas.

4. El control de la IT (DA 19ª)



PAPEL ACTIVO DEL INSS

- La Inspección de los Servicios Públicos de Salud puede solicitar datos médicos en poder de entidades gestoras de la Seguridad Social.
- La Inspección del INSS, desde el primer día de la IT, ejercerá las mismas competencias que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo Servicio Público de Salud, para **emitir un alta médica a todos los efectos.**
- Si el INSS o ISM emite alta retiene competencia exclusiva para emitir una nueva baja por la misma o similar patología durante los 180 días posteriores.
- La Secretaría de Estado de la Seguridad Social, a propuesta del INSS, determinará la fecha a partir de la cual se asumirán las funciones atribuidas en el párrafo anterior.»

5. DESPIDOS: LA FLEXIBILIDAD DE SALIDA



- Los despidos colectivos: reformulación de las causas. Alcance y concordancias.
- El despido objetivo: modificación de sus causas (parificación) y de la calificación (homologación). Relevancia práctica. El preaviso. La LPL.
- El “despido express” tras la Ley 35/2010.

5. Los despidos colectivos



CAUSAS DEL DESPIDO COLECTIVO

- Nueva redacción de las causas buscando “una mayor certeza” para trabajadores, empresarios y órganos jurisdiccionales.
- Se mantiene intacto el derecho de los trabajadores a la tutela judicial efectiva
- La modificación íntegra en la Ley la interpretación que los órganos jurisdiccionales han hecho de las causas del despido objetivo.
- Se quiere reforzar la causalidad de la extinción de los contratos, canalizando su finalización hacia la vía que proceda en función de la causa real que motiva su terminación.

5. Los despidos colectivos



CAUSAS DEL DESPIDO COLECTIVO

- **Causas económicas:** “cuando de los resultados de la empresa se desprenda 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”.**
- **debiendo acreditar la empresa los resultados alegados**
- **y “justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado”.**
- **Dudas sobre los diversos elementos de la descripción**

5. Los despidos colectivos



- **Causas técnicas** concurren “cuando se produzcan cambios, entre otros, en 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”.
- Las **causas de producción** se aplican a los “cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

5. Los despidos colectivos



- **No** se exige ya acreditar que el despido contribuye a garantizar la **viabilidad futura de la empresa** y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.
- Como en las económicas, se exige acreditar (documentalmente) la causa y que de ella se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva.
- Debe probarse que los despidos contribuyen “a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma” (**¿Despidos “preventivos”?**)

5. Los despidos colectivos



PROCEDIMIENTO

- Se mantiene el doble procedimiento de negociación con los representantes y de autorización administrativa.
- Se retocan los **plazos** (periodo de consultas no superior a 30 días y resolución administrativa en 7 días si hay acuerdo).
- En ausencia de RLT puede atribuirse la representación a una Comisión en los términos previstos para la MSCT.
- Puede acordarse sustitución periodo de consultas por mediación o arbitraje.
- Se potencia el “plan de acompañamiento social”.

- **Presunción de fraude y cómputo de los trabajadores:** utilización del art. 52 c) en lugar del art. 51 ET, eludiendo las previsiones de este último precepto (“despidos por “goteo”, etc.).

- ¿Es **fraude** la utilización del despido disciplinario o sin causa [letra k) del art. 49 del ET] como alternativa a los EREs?.

5. Los despidos colectivos



Según el nuevo art. 51.6 del ET, la autorización administrativa **“procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida”**.

La supresión del adverbio “razonablemente” pretende restar discrecionalidad a la decisión de la Administración, vinculándola a la documentación presentada por la empresa.

Se sustituye la “**necesidad**” de la medida por la “**razonabilidad**” de la misma, lo cual permite interpretar la documentación presentada por el empresario en términos de viabilidad futura.

5. El despido objetivo



Remisión a las **CAUSAS** del despido colectivo

PREAVISO

- **Se reduce de 30 a 15 días** [nuevo art. 53.1.c57 del ET].
- Su incumplimiento no constituye un defecto de forma.

CALIFICACIÓN Y EFECTOS

El despido que incurre en defectos de forma no se califica como nulo sino como improcedente.

No es improcedente el despido sin conceder un plazo de preaviso o que incurre en un **error excusable** en el cálculo de la indemnización de 20 días.

5. El “despido exprés”



“Despido exprés”: posibilidad del empresario de paralizar el devengo de salarios de tramitación reconociendo la improcedencia del despido realizado y ofreciendo (y en su caso depositando en el Juzgado) la indemnización correspondiente al despido improcedente:

- 45 días si se trata de un despido disciplinario.
- 33 días (20 + 13) en los casos de CFCI extinguidos por causas objetivas.

Probable generalización en el futuro de los CFCI y extinción por causas objetivas con reconocimiento de improcedencia, especialmente si se mantiene la previsión de asunción por el FOGASA (o el futuro fondo de capitalización) de una parte (8 días) de esa indemnización.

6. LAS INDEMNIZACIONES



- Los módulos aplicables: 8/12, 20, 33 y 45 días de salario.
- Papel transitorio del FOGASA: financiación parcial.
- El futuro Fondo de Capitalización.
- Referencia al cambio de fiscalidad.

6. Los módulos aplicables



Días por año	Supuesto
8/12	Contratos temporales
20	Despido colectivo o despido por causas objetivas
33	Contratos de fomento de la contratación indefinida declarados o reconocidos improcedentes
45	Despidos disciplinarios declarados judicialmente o reconocidos como improcedentes (excepto CFCI)

6. Papel transitorio del FOGASA: financiación parcial



Transitoriamente –hasta la puesta en funcionamiento del Fondo de capitalización- se encomienda al **Fondo de Garantía Salarial** que **resarza al empresario** de:

- un importe equivalente a **8 días de salario por año de servicio de las indemnizaciones por despido por causas objetivas, despido colectivo o concurso,**
- pero sólo en el caso de **trabajadores indefinidos**, ya sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, cuyo contrato se haya celebrado con **posterioridad a 18/06/2010** y haya tenido una **duración superior a un año.**

6. Papel transitorio del FOGASA: financiación parcial



- No se aplican los **límites** habituales del art. 33 del ET en relación con el salario mínimo interprofesional, sino que únicamente operan los **legales de 20 días de salario por año trabajado** (salario diario debe constar en la comunicación escrita que se entregue al trabajador).
- Esta responsabilidad directa podría ser **compatible** con la también directa del 33.8 del ET (40% de la indemnización en empresas de menos de 25 trabajadores) en despidos procedentes.

6. El futuro Fondo de Capitalización



Se prevé la constitución de un nuevo **Fondo de Capitalización para los trabajadores**, que deberá estar operativo **a partir del 1 de enero de 2012**. Al mismo se aportará un **número de días de salario por año de servicio** (a determinar) y que el trabajador podrá hacer efectivo en los siguientes casos:

- Despido (no se indica la clase).
- Movilidad geográfica.
- Desarrollo de actividades de formación.
- Jubilación.

El Fondo **no debe suponer un incremento de las cotizaciones empresariales** y debe mantenerse a lo largo de **toda la vida laboral del trabajador**.

Las indemnizaciones empresariales en caso de despido se reducirán en el número de días de salario por año de servicio equivalente al que se determine para constituir el Fondo.

6. Referencia al cambio de fiscalidad



- En el **ámbito estatal** modificación (con efectos en 2010) de la Ley del IRPF para ampliar el importe de la indemnización por despido o cese del trabajador.
- Exentas las indemnizaciones en la cuantía establecida obligatoriamente en el ET
- En caso de extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (despido individual o colectivo) la exención se extiende hasta el importe previsto para el despido improcedente (de 20 a 45 días / o 33).

En **NAVARRA** esta exención ya estaba prevista con anterioridad en su normativa foral específica.

7. TEMAS CONEXOS



- Las Agencias de Colocación.
- Las ETTs.
- La política de bonificaciones a la contratación.
- Nuevas reglas antidiscriminatorias en el ET.

7. Las Agencias de Colocación



Ligera ampliación del concepto **de intermediación laboral**:

Conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los **trabajadores que buscan un empleo** para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.

También se considera intermediación laboral la actividad destinada a la **recolocación de los trabajadores que resulten excedentes** en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes **planes sociales o programas de recolocación**.

Anteriormente actividad reservada a los Servicios Públicos de Empleo y las Agencias de Colocación sin ánimo de lucro. Infracción muy grave intermediar sin autorización.

Ausencia de regulación para: empresas de selección, bolsas de trabajo de centros educativos, head-hunters, Outplacement...

7. Las Agencias de Colocación



Necesidad de apertura y reconocimiento de **Agencias de Colocación con ánimo de lucro**:

Nuevo concepto de Agencias de Colocación, admitiendo ánimo de lucro:

- Sometidas a autorización (por el Servicio Público de Empleo).
- Obligación de suministro de información (por vía telemática).
- Planes específicos para colectivos prioritarios.

- Igualdad de oportunidades en acceso al empleo, no discriminación y transparencia.
- Respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores en tratamiento de datos.
- Gratuidad, en todo caso para los trabajadores.

Es necesario un desarrollo reglamentario, que abrirá además un periodo de 6 meses a las actuales Agencias de Colocación para adecuarse al mismo y solicitar una nueva autorización.

7. Las ETTs



1. Trasposición de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre, relativa al trabajo a través de ETTs.
2. Modificación de las exclusiones en la contratación a través de ETTs: a partir de 1 de abril de 2011, también en el sector público.
3. Igualdad de condiciones esenciales de trabajo y empleo: remuneración, duración de jornada, HHEE, periodos de descanso, trabajo nocturno, vacaciones y días festivos.
4. Igualdad en las "condiciones accesorias": servicio de comedor, guardería, servicios comunes, transporte e instalaciones colectivas.
5. Ampliación del ámbito objetivo de responsabilidad de la empresa usuaria: obligaciones salariales de Seguridad Social e indemnizaciones.
6. Contratos por tiempo determinado, indemnización de 12 días. **68/72**

7. La política de bonificaciones a la contratación



- i. Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida
 1. Requisito: necesario incremento (y mantenimiento) del nivel de empleo fijo de la empresa.
 2. Incumplimiento: reintegro de la correspondiente bonificación.
1. Contrato de trabajo indefinido para jóvenes desempleados de 16 a 30 años.
 1. Problemas de empleabilidad
 2. Carencia de estudios
 3. Bonificación: 800 Euros/año o 1.000 Euros/año (mujeres)
2. Contrato de trabajo indefinido para mayores de 45 años.
 1. Bonificación: 1.200 euros/año o 1.400 Euros/año (mujeres)
3. Transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
 1. Bonificación: 500 Euros/año o 700 Euros/año (mujeres).

7. La política de bonificaciones a la contratación



ii. Bonificaciones de cuotas en los contratos de formación

1. Contratos para la formación con trabajadores desempleados:

1. Trabajadores desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo contratados hasta el 31/12/2011.
2. Bonificación: 100% de las cuotas empresariales y de los trabajadores a la Seguridad Social.
3. Duración: vigencia del contrato (máximo dos años).
4. Aplicación a las prórrogas de los contratos de formación en vigor a 16 de septiembre de 2010.
5. Requisito: necesario incremento del nivel de empleo fijo de la empresa (plazo de 2 meses para cubrir vacantes).

7. Nuevas reglas antidiscriminatorias



Modificación artículos 17, 22, 23 y 24 ET (d.a. 11ª Ley 35/2010)

- Nulidad y falta de efectos de preceptos, cláusulas, pactos... "que den lugar" (antes "que contengan") a discriminación. Se amplían los motivos de discriminación a los supuestos de edad o discapacidad (junto a las ya existentes de sexo, origen, religión...).
- La definición de categorías y grupos profesionales y los sistemas de ascenso y promoción profesional deben garantizar la "ausencia de discriminación" (antes simplemente debían "acomodarse a reglas comunes").
- En la negociación colectiva se pactarán los términos de ejercicio del derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, garantizando la "ausencia de discriminación".

Artículo 82.3 ET

- En caso de descuelgue salarial, el acuerdo de inaplicación y la programación de recuperación salarial no puede suponer incumplimiento de obligaciones convencionales sobre eliminación de discriminaciones retributivas por razón de género.

Los contratos de trabajo tras la Ley 35/2010



GOMEZ-ACEBO & POMBO

Muchas gracias por su atención

Gómez-Acebo & Pombo

asempere@gomezacebo-pombo.com

72/72