



LA REFORMA LABORAL

El Real Decreto – Ley 10/2010, de 16 de junio, de Medidas Urgentes para La Reforma del Mercado de Trabajo.

B. O. E. 147 Fecha 17/06/2010 Entrada en vigor 18/06/2010.



LA REFORMA LABORAL


MUNOZ ARRIBAS
A B O G A D O S

El Real Decreto – Ley 10/2010, de 16 de junio, de Medidas Urgentes para La Reforma del Mercado de Trabajo. B. O. E. 147 Fecha 17/06/2010 Entrada en vigor 18/06/2010.

DISPOSICIONES MODIFICADAS

- Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
- Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.
- Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.



LA REFORMA LABORAL

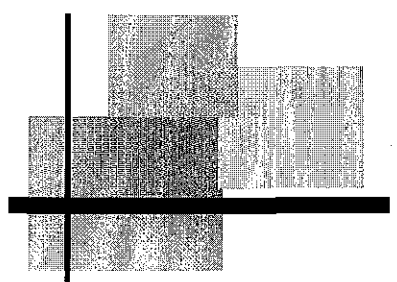
El real Decreto – Ley 10/2010, de 16 de junio, de Medidas Urgentes para La Reforma del Mercado de Trabajo. B. O. E. 147 Fecha 17/06/2010 Entrada en vigor 18/06/2010.

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

CAPITULO II.- Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como incremento de ajuste temporal de empleo.

CAPITULO III.- Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.

CAPITULO IV.- Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal.



CONTRATACIÓN Y EXTINCIÓN



LA REFORMA LABORAL

MODIFICACIONES EN EL CAPITULO II.- DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

CAPITULO II.- Contenido del Contrato de Trabajo

Modificación del Artículo 15.- Contratos Temporales – Contratación

Apartado 1.- letra A) contratos de duración determinada.

Se establece un límite de 3 años prorrogable en su caso hasta 12 meses más, siempre que dicha ampliación esté establecida en Convenio Colectivo.

Apartado 5.- Limitación a la Contratación Temporal.

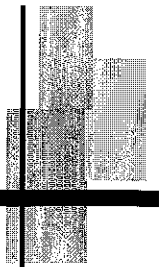
Se amplía la limitación vigente, cuando se da a una Empresa o “Grupo de Empresas”.

Este criterio se venía aplicando por la jurisprudencia. Periodo de 30 meses y contratación que supere los 24 meses, transformación en indefinidos.

Apartado 9.- Certificación de fijeza.

Se introduce la obligación para la Empresa, de comunicar al trabajador su condición de trabajador fijo de la Empresa, tras la reforma de los apartados 1 A Y 5.

El actual apartado 9 pasa a ser el 10.



LA REFORMA LABORAL

Modificación de los Artículos.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 49.1.- letra C) Extinción del contrato de trabajo

La indemnización de 8 días de salario por año de servicio se amplía a 12 días por año de servicio, en la contratación temporal, salvo en los contratos de interinidad y formativos.

La aplicación conforme a la nueva disposición transitoria decimotercera que se añade, lo siguiente:

Hasta el 31 de diciembre de 2011, rigen los 8 días incluidas las nuevas contrataciones

Los que se firmen a partir del 1 de enero de 2012 – 9 días.

Los que se firmen a partir del 1 de enero de 2013 – 10 días.

Los que se firmen a partir del 1 de enero de 2014 – 11 días.

Los que se firmen a partir del 1 de enero de 2015 – 12 días.

Artículo 51.- Apartado 1.- Despido Colectivo

Introducen un concepto de “presunta” definición de causas económicas.

Su confusa redacción dará lugar a múltiples interpretaciones en el orden Jurisdiccional Social.

CONTENIDO DEL NUEVO TEXTO

“ Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva”.

COMENTARIOS A LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 51

A.- Resultados de la Empresa:

- a) Pérdidas.
- b) Beneficios inferiores a los ejercicios anteriores.
- c) Beneficios, pero con riesgo de incurrir en pérdidas.
- d) Caída de pedidos.

B.- Razonabilidad:

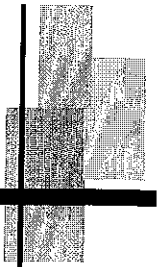
- a) ¿Cómo se determina?
- b) ¿Qué parámetros pueden utilizarse?
- c) ¿Qué criterios se siguen?

IMPORTANTE.- ¿Cómo Aplicarlo en los Grupos de Empresas? (Materia para debate)

Apartado 6.- Periodo de Consultas

Se mantiene el plazo tanto del periodo de consultas, como el referido a la Autoridad Laboral para dictar Resolución.

Se modifica el último párrafo "La autorización 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 en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo".



MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS.-

Artículo 52.- Extinción del contrato por causas objetivas

Letra C) Se modificará el primer párrafo y se resume acorde con lo establecido en el artículo 51.1

Artículo 53.- Forma y Efectos de la extinción por causas objetivas

Letra C) Apartado 1.- El preaviso de 30 días, es sustituido por un preaviso de 15 días.

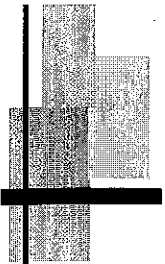
Apartado 4.- Se modifican aspectos fundamentales en cuanto a:

Casos de nulidad (Vulneración de Derechos Fundamentales)

Casos de Improcedencia (no acreditación de la causa)

No determina la Improcedencia: - La no concesión del preaviso

- Error excusable en el cálculo



LA REFORMA LABORAL

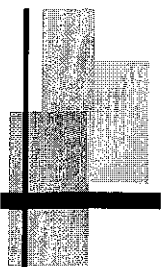
MODIFICACIONES EN LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL RESULTADO DE LAS MODIFICACIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN Y EXTINCIÓN DE CONTRATOS

Artículo 122.-

Apartado 2.- Reformado recientemente por la Ley 13/2009, de 3 de noviembre.

Se produce una modificación en relación a la nulidad que desaparece en cuanto al despido por causas objetivas en relación a la falta de comunicación escrita.

Apartado 3.- Desaparece la declaración de nulidad por falta de comunicación escrita o por haber existido error excusable en el cálculo de la indemnización.



LA REFORMA LABORAL



MODIFICACIONES EN LA LEY 12/2001, DE 9 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO Y LA MEJORA DE SU CALIDAD, RESULTADO DE LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

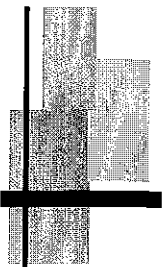
MODIFICACIÓN DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

CONTRATOS PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

- Se amplían los colectivos a “Parados que lleven, al menos, tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Indemnización = 33 días por año de servicio. Tope 24 mensualidades.
- Limitaciones a la contratación: Extinciones 6 meses anteriores.
 - Disciplinarios – Improcedentes – Colectivos
- Fecha de aplicación límites: 18/06/2010 (A efectos de iniciar cómputos Futuros)
- Colectivos: no cuentan los pactados en periodo de consultas.



**MOVILIDAD – MODIFICACIONES SUSTANCIALES
EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO**



LA REFORMA LABORAL

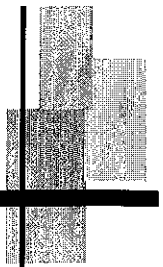
MODIFICACIONES EN EL CAPITULO III DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Modificación, Suspensión y Extinción del contrato de Trabajo.

Modificación del Artículo 40.-

Apartado 2.- Movilidad geográfica. Traslados colectivos, periodo de consultas: 15 días improrrogables

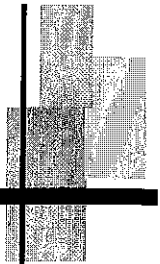
- a) Se limita el periodo acorde con la jurisprudencia, evitando una práctica dilatoria muy utilizada en los últimos años por las representaciones sindicales.
- b) Se atribuye a los sindicatos más representativos, la representación de los trabajadores, en empresas sin comité, ni delegados sindicales.
- c) Se puede aplicar el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa.



NUEVA REDACCIÓN

Artículo 41.- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.-

- a) Se incluye junto con horario, la distribución del tiempo de trabajo
- b) En modificaciones colectivas. Periodo de consultas: 15 días improrrogables.
- c) Se atribuye a los sindicatos más representativos, la representación de los trabajadores, a empresas sin comité, ni delegados sindicales.
- d) Se puede aplicar el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa.
- e) Aplicación SIN ACUERDO . ACCIONES.
- f) Indemnización: 20 días por año de servicio, máximo 9 mensualidades.
Jornada de trabajo – Horarios y distribución del tiempo de trabajo.
Régimen del trabajo a turnos.

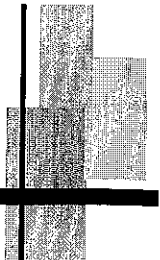


LA REFORMA LABORAL



MODIFICACIONES EN EL TÍTULO III.- DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.-

NEGOCIACIÓN COLECTIVA - CONVENIOS COLECTIVOS



LA REFORMA LABORAL



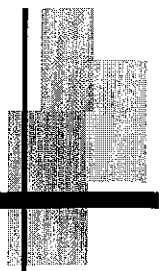
Artículo 82.- Concepto y eficacia.- Convenios Colectivos.

Apartado 3.- Se desarrolla la llamadas “Cláusulas de descuelgue”

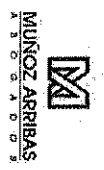
Criterios para inaplicar el régimen salarial del convenio .
Desacuerdos – Mediación – Arbitraje.

Artículo 85.-

Apartado 3.- Letra C).- Se adapta conforme a los anteriores criterios.

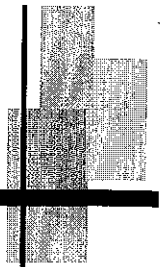


LA REFORMA LABORAL



NODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN.

MODIFICACIÓN DE OTRAS NORMAS



Artículo 47.- Nueva redacción.

- a) Se adecua a las modificaciones introducidas en contratación y extinción, tanto individuales como colectivas.
- b) Se regula la reducción de jornada. Disminución entre un 10 y un 70%. Cómputo: Diario, semanal, mensual o anual.

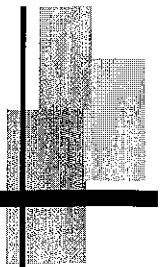
MODIFICACIÓN DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Desempleo Total

Desempleo Parcial

MEDIDAS DE APOYO A LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA

- ❖ Se modifica la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.
- ❖ Bonificaciones en las cuotas empresariales. Máximo 80 %.
- ❖ Diferentes periodos de aplicación.



LA REFORMA LABORAL

MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE LOS JOVENES Y DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS

Artículo 10.- Real Decreto – Ley 10/2010, de 16 de junio.

Bonificaciones de cuotas

- a) Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida.
Contratación hasta el 31 de diciembre de 2011. jóvenes desempleados (12 meses) entre 16 y 30 años.
Bonificación 800 €. Tres años.
Mujeres en iguales condiciones. Bonificaciones 1.000 €
Mayores de 45 años en iguales condiciones 1.200 €
Mujeres en iguales condiciones. 1.400 €
- b) Bonificaciones por transformación de contratos:
Transformación hasta el 31 de diciembre de 2011.
Pase a indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución. 500 €. Tres años.
Mujeres en iguales condiciones. 700 €. Tres años.
- c) Obligaciones de empleo:
Compromiso de mantener el nivel de empleo alcanzado con la contratación indefinida y las transformaciones de contrato.



LA REFORMA LABORAL

Artículo 11.- Real Decreto – Ley 10/2010, de 16 de Junio

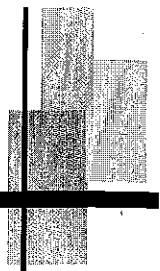
Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación

- a) Contratos hasta el 31 de diciembre de 2011. trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo.
durante la vigencia del contrato y sus prórrogas, bonificación del 100% se aplica también a los prorrogados (vigentes) hasta el 31 de diciembre de 2011.
- b) Compromiso de mantenimiento con incremento de la plantilla.

Artículo 11.- Apartado 1.- Estatuto de los Trabajadores.

Contratos Formativos:

- a) Se da nueva regulación al contrato de trabajo, en prácticas.
- b) Se limita el tiempo de los dos años, con diversas precisiones.



LA REFORMA LABORAL



Artículo 11.- Apartado 2.- Estatuto de los Trabajadores

Se adecua, conforme a todos las modificaciones efectuadas.

Apartado 3.- Estatuto de los Trabajadores

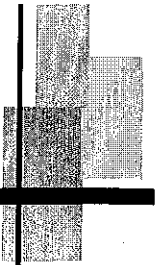
Se trasladada a la negociación colectiva los criterios y procedimientos tendentes a conseguir la paridad por razón de género en el número de trabajadores vinculados a la empresa mediante contratos formativos.

Adicional 6ª de la Ley General de la Seguridad Social

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprendería todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones de aquella, incluido el desempleo.

Adicional 49ª de la Ley General de la Seguridad Social

Se regula la cotización por desempleo en el contrato para la formación y cuantía de la prestación.



LA REFORMA LABORAL



INTERMEDIACIÓN LABORAL

SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

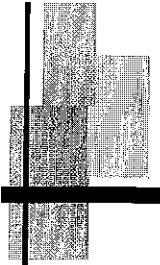
AGENCIAS DE COLOCACIÓN



LA REFORMA LABORAL

AGENCIAS DE COLOCACIÓN

- a) Artículo 20 Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo.
Se modifica el concepto, dando entrada en la intermediación laboral a las Agencias de Colocación, con o sin ánimo de lucro.
- b) Se incorpora un artículo 21 bis, para regular dichas Agencias.
- c) Se modifica el artículo 22, principios básicos de la intermediación laboral.
- d) Se modifica el artículo 22 bis, discriminación en el acceso al empleo.
- e) Se modifica el apartado 2, Art. 16 del Estatuto de los trabajadores, para adaptar a la legislación laboral la regulación de las agencias de colocación.



LA REFORMA LABORAL



- f) No se permite la cesión temporal a otras empresas, de trabajadores, materia exclusiva de las empresas de trabajo temporal, para lo cual se añade un apartado 3 al Artículo 16 del Estatuto de Trabajadores.

- g) Se produce una adaptación de la Legislación de Seguridad Social a la regulación de las agencias de colocación, mediante la modificación del apartado 1 del Art. 231 de la Ley General de la Seguridad Social.

- h) Se produce una adaptación de la legislación sobre infracciones y sanciones en el orden social, a la regulación de las agencias de colocación y de las empresas de trabajo temporal. Modificando el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

- i) Se da plazo de adaptación, a las agencias constituidas al amparo del Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos.



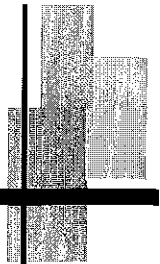
LA REFORMA LABORAL

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Nueva modificación relativa a la igualdad del trato entre trabajadores cedidos por ETT y las empresas usuarias.

Ampliación en el campo de salud y trabajo – Construcción.

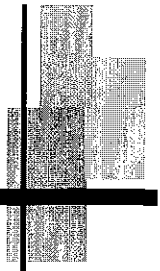
Nueva obligación para las empresas usuarias – información de vacantes.



LA REFORMA LABORAL



**ABONO DE PARTE DE LA INDEMNIZACIÓN POR EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL
EN LOS NUEVOS CONTRATOS DE CARÁCTER INDEFINIDOS**



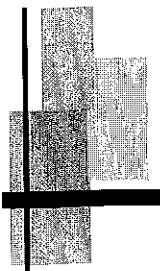
LA REFORMA LABORAL



FOGASA

Disposición Transitoria 3ª. Real Decreto - Ley 10/2010

- a) Contratos indefinidos ordinarios o de fomento de la contratación indefinida.
- b) Celebrados a partir de la entrada en vigor del Real Decreto – Ley
- c) Extinguidos por causas del Art. 51 y 52 del E. T. (Colectivas y causas Objetivas) o del Art. 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal.
- d) Cantidad equivalente a 8 días de salario por año de servicio.
- e) Cálculo según cuantías y límites. No afecta el límite del Art. 32 E. T.
- f) Solo responde el FOGASA, cuando el contrato extinguido, sea superior a un año.
- g) El empresario debe comunicar el salario - día que ha servido para la indemnización.
- h) Se mantiene el régimen del 40 % en empresas de menos de 25 trabajadores, en la contratación anterior a la entrada en vigor del Real Decreto – Ley, rige el Art. 33.8 E. T.
- i) Tiene carácter transitorio, hasta la entrada en vigor del FONDO DE CAPITALIZACIÓN.



FONDO DE CAPITALIZACIÓN

Disposición Final 2ª del Real Decreto – Ley

- a) Plazo de 1 año para su constitución. Debería ser operativo a partir del 1 de enero de 2012.
- b) Se creará por Ley.
- c) Sistema Alemán.
- d) Sistema Austríaco.
- e) Externalización.