



N/Ref: DPTO . Laboral
Circular: 9/2010
Asto: Reforma Laboral

Elche, a 1 de octubre de 2010

Estimados clientes:

Cómo saben se ha publicado la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, del que vamos a comentarles los puntos más relevantes. Dicha Ley tiene como objetivo esencial contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española.

A tal efecto se adoptan **MEDIDAS** para impulsar la creación de empleo estable y de calidad, reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales y elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes.

En primer lugar, se **REDUCE LA TEMPORALIDAD EN LA CONTRATACION:**

Contratos por Obra.- Se limita la duración máxima, no pudiendo tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo. Transcurrido estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Encadenamiento de contratos temporales.- Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos (se exceptúan los contratos formativos, de relevo e interinidad entre otros).

Administraciones Públicas.- Se aplican las reglas de encadenamiento y de la duración máxima del contrato temporal, sin perjuicio de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

Indemnización por contrato temporal.- A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos

formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, que hasta ahora estaba en ocho días de salario. Esta indemnización se aplicará de forma gradual:

- 8 días, contratos que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011
- 9 días, contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2012
- 10 días, contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2013
- 11 días, contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2014
- 12 días, contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2015

Se regula el **CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA**, que se podrá concertar con:

- a) Trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo que cumplan alguna de las siguientes condiciones:
 - Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad.
 - Mujeres que se contraten en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
 - Mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores.
 - Mujeres que se reincorporen al mercado de trabajo tras un periodo de inactividad laboral de 5 años.
 - Mujeres víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos
 - Mayores de 45 años
 - Personas con discapacidad
 - Parados que lleven, al menos, un mes inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
 - Desempleados que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal.
 - Desempleados que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.
- b) Trabajadores contratados en la empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, que se transformen en indefinidos antes del 31 de diciembre de 2010.
- c) Trabajadores contratados en la empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, celebrados a partir del 18 de junio de 2010 y que se transformen en indefinidos con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, siempre que la duración de los contratos no haya excedido a seis meses.

Cuando el Contrato de fomento de la contratación indefinida, **se extinga por causas objetivas** y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario, **la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

No podrán realizar este tipo de contrato las empresas que en los 6 meses anteriores hubieran extinguido contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas declaradas o reconocidas improcedentes o hubiera realizados despidos colectivos. Esta limitación no será de aplicación cuando los despidos se hayan producido antes del 18 de junio de 2010.

En cuanto a la **EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**, se da una nueva redacción a las causas del despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y se entiende que concurren dichas causas 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 pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen del empleo.

Las empresas podrán despedir por absentismo a aquellos trabajadores que falten a su puesto de trabajo:

- durante más de un 20% de las jornadas hábiles a lo largo de dos meses consecutivos,
- o el 25%, si son cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de un año.

Estos despidos sólo se pueden llevar a cabo si la media de absentismo de la plantilla supera el 2,5 %.

En los contratos indefinidos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010, que se extingan por Despido Colectivo o por Causas objetivas, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año.

Se modifican las medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de **la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal al del empleo, y se añade a la regulación de empleo el supuesto de reducción de jornada.**

- Existe reducción de jornada por causas objetivas cuando se produzca una disminución englobada entre el 10% y el 70% de la jornada.
- No podrán realizarse horas extraordinarias, salvo fuerza mayor.
- Se incrementan hasta el 80%, los porcentajes de bonificación de la cotización por contingencias comunes de las empresas que hayan instado expedientes de regulación de empleo de carácter temporal
- Los trabajadores que hubieran sido afectados por expedientes de regulación temporal de suspensión de contratos o reducción de jornada, tendrán derecho, en su caso, a la reposición de las prestaciones por desempleo.

Además de lo anterior, las empresas podrán acordar **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción siempre y cuando la adopción de tales medidas contribuyan a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Se consideran Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo:

- Jornada de trabajo
- Horario y distribución del tiempo de trabajo
- Régimen de trabajo a turnos
- Sistema de remuneración
- Sistema de trabajo y rendimiento
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional se prevén en la norma.

Por otra parte, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar el régimen salarial previsto en los Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa, **cuando la situación y perspectivas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de régimen salarial establecido afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.**

Por otro lado se crean **MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE LOS JOVENES Y DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS**, mediante:

- **Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida:**
 - Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, durante doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.
 - Contratos indefinidos celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011
 - Las contrataciones deben suponer un aumento del personal fijo de la empresa
 - Duración de la bonificación de 3 años.
 - Si se extinguen los contratos, las vacantes deben cubrirse en los dos meses siguientes.
 - Bonificación:
 - Jóvenes entre 16 y 30 años ambos inclusive (que carezcan de titulación profesional y no que no hayan completado la escolaridad obligatoria): 66,67 € mes, durante 3 años. Si son mujeres, 88,33 € mes
 - Mayores de 45 años, 100 € mes, durante 3 años. Si son mujeres, 116,67 € mes.
 - Transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución, 41,67 € mes, durante 3 años. Si son mujeres, 58,33 € mes.

- **Regulación de los CONTRATOS FORMATIVOS** Estos son sus requisitos:
 - **Contrato para la Formación:**
 - a. Trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que carezcan de titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas. Transitoriamente hasta el 31 de diciembre de 2011, el límite máximo de edad para este contrato será de 25 años.
 - b. Duración mínima de 6 meses y máxima de dos años, aunque por convenio colectivo se pueden establecer otras duraciones.
 - c. 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.
 - d. Expirada la duración máxima del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esa modalidad en la misma o distinta empresa.
 - e. El tiempo dedicado a la formación teórica no podrá ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista.

- Cuando el trabajador no haya finalizado la educación secundaria obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto prioritario la obtención de dicho título.
- f. La retribución del trabajador será durante el primer año del contrato la fijada en convenio, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado. Durante el segundo año de contrato será la fijada en el convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.
- g. Reconocimiento de prestaciones por desempleo al término del contrato, así como el derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- h. Bonificación de cuotas empresariales de hasta el 100 por 100, siempre y cuando la contratación suponga incremento de la plantilla de la empresa.

La Inspección de Trabajo y Seguridad social, incluirá en su Plan Integrado de Actuación, los siguientes planes específicos:

- Discriminación salarial entre hombres y mujeres
- Control de los contratos temporales e impulso a su transformación en indefinidos.
- Control de la correcta utilización de los contratos formativos y de las prácticas no laborales en las empresas.
- Control de la actuación de las empresas que realizan actividad de cesión de trabajadores sin contar con autorización administrativa.

Quedamos a su disposición para aclararles cualquier duda.



Fdo. Antonio V. Serrano Selva



Fdo. M^a Carmen Fuentes Sempere