

CIRCULAR INFORMATIVA
DEPARTAMENTO JURÍDICO-LABORAL

ANÁLISIS SOBRE LA REFORMA LABORAL 2010

Aspectos más importantes.

1. Indemnización por extinción de los contratos temporales:

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, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1 c) de esta Ley se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:

- Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.
- Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.
- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.
- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

2. Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

Se entiende que concurren 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. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar 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.

Se sigue con la incertidumbre del despido objetivo, se le había pedido al Ejecutivo que concretara, según la jurisprudencia, de aquellos supuestos donde la empresa con dificultades entre ellas económicas, que pudiera despedir precedentemente, sin tener que acudir a los Juzgados de lo Social para convalidar el despido. De esta manera se deja de nuevo en manos de la Judicatura la resolución de caso a caso de los despidos objetivos. Hay que recordar que mas del 85% de aquellos despidos objetivos recurridos por los trabajadores hasta ahora en los juzgados han salido favorables para los trabajadores, con el incremento de la indemnización a 45 días, en vez de 20, mas salarios de tramitación, que en el caso de Guadalajara con el atasco judicial que existe se pueden cifrar en una media de 120 días.

3. Contrato de fomento de la contratación indefinida.

Es la estrella de esta reforma laboral., se podrá concertar el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida.

a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

- Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios 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 desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.
- Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
- 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, incluidos los contratos formativos.
- Desempleados a quienes, 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 que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.

c) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos”

Es decir aquellos ya celebrados solo se les da unos meses hasta final de año, y aquellos temporales formalizados después de la entrada en vigor se le amplía a 31 de diciembre de 2011, fecha utilizada como tope en todo el Proyecto de Ley, para bajar las cifras de desempleo.

Se limita también para aquellas empresas que formalicen contratos temporales y luego quieran acudir al contrato de fomento indefinido, que en un periodo de 6 meses anteriores no reconozcan o hayan sido declarados judicialmente la extinción de contratos anteriores como improcedentes. Cuando es bastante habitual que cuando un trabajador quiere marcharse y no pedir la baja voluntaria se llegue a un pacto de reconocimiento de la improcedencia por parte de la empresa.

“No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado como improcedente o por despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.”

Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, **será de treinta y tres días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

4. Movilidad geográfica y Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Tanto en una como en otra nueva regulación, tres son los aspectos. El primer aspecto se refiere al establecimiento de nuevas reglas de designación de los representantes en los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones, modificación de condiciones convencionales y descuelgue salarial (arts. 40, 41 y 82.3 ET) cuando no exista representación de los trabajadores en el seno de la empresa. En concreto se establece que en estos casos los trabajadores pueden optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente, o bien atribuir la representación a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector.

El segundo aspecto se refiere a la potenciación de la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias establecidos a través de la negociación colectiva para los desacuerdos o conflictos surgidos en los procedimientos de movilidad funcional o de modificación sustancial de condiciones.

Un tercer aspecto supone que tales acuerdos solo podrán ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión, sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción por la rescisión, prevista en los supuestos de modificaciones sustanciales en materia de jornada, horarios y distribución del tiempo de trabajo o turnos, que resulten perjudiciales para el trabajador.

5. Descuelgue salarial de los convenios colectivos.

De manera similar al las modificaciones introducidas en el artículo 41 las reformas introducidas en el artículo 82 ET se dirigen a favorecer la efectividad de los procedimientos de inaplicación salarial cuando la situación y perspectivas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de régimen salarial establecido. Para ello, se regule de manera más completa este procedimiento y se recurre a la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias.

En primer lugar, se pone el acento en el acuerdo de descuelgue que cuenta con la regulación prioritaria, remitiendo al convenio superior la regulación de los procedimientos para resolver las discrepancias que puedan surgir.

En segundo lugar, desaparece la referencia de que, en caso de ausencia de previsión convencional de la correspondiente cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa, entendiéndose por tal la existencia de una situación negativa. Con la nueva redacción se puede acordar no aplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma

En tercer lugar se establece que acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración.

6. Bonificación de cuotas a la contratación indefinida y nada para la contratación temporal.

- Jóvenes entre 16 y 30 años 800 euros durante tres años (mujeres 1000 euros).
- Mayores de 45 años 1.200 euros durante tres años (mujeres 1400 euros).
- Contratos formativos, de relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilaciones convertidas en indefinidos 500 euros durante tres años (mujeres 700 euros).

Obligación de las empresas de mantener el contrato, durante el periodo de duración de la bonificación, es decir tres años.

7. Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinidos.

La otra gran novedad que se incorpora con el criterio central de la facilitación y reducción de costes de la extinción del contrato de trabajo es, desde luego, el reconocimiento del abono de parte de las indemnizaciones por despidos por parte del Fondo de Garantía Salarial.

Las características esenciales de esta nueva previsión son las siguientes: se aplica a los contratos indefinidos (ordinarios o de fomento de la contratación indefinida) celebrados a partir del 18 de junio de 2010, cuando se extingan por causas económicas (Arts.51, 52, c) ET y 64 Ley Concursal), siempre que hayan tenido una duración superior a un año y cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa. La cuantía que será abonada directamente por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año.

Estas previsiones no obsta la continuidad de el abono directo del 40 por ciento de la indemnización legal en las empresas de menos de 25 trabajadores, para los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, que seguirán rigiéndose por lo dispuesto en el artículo 33.8 ET.

Las previsiones sobre el abono de parte de las indemnizaciones por despido por parte del Fondo de Garantía Salarial tienen carácter provisional hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de Capitalización previsto en la Disposición Adicional Décima de la Ley 35/2010. En efecto en esta disposición se prevé que el Gobierno en un año a partir del 18 de junio de 2010 regule este fondo, que debe estar operativo a partir de 1 de enero de 2012, por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se constituya un Fondo de capitalización para los trabajadores mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar.

El Departamento Jurídico-Laboral queda a su entera disposición, para atender cualquier consulta:

Agustín Carrillo – e-mail: djuridico@ceoeguadalajara.es
José Luis Cuevas – e-mail: ajuridico@ceoeguadalajara.es
Oscar Serra – e-mail: mjuridico@ceoeguadalajara.es