

Las claves de la Reforma Laboral tras la Ley 35/2010

Fco. Javier Sánchez Icart
Magistrado-Juez de lo Social

www.planificacion-juridica.com/especiales/reforma-laboral-2010

- Pág. **6** D) EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Despido objetivo y despido colectivo
- 1.- Despido objetivo
 - 1.1.- Supresión de la nulidad del despido objetivo por defectos formales
 - 1.2.- Reducción del plazo de preaviso a quince días
 - 1.3.- Abono por el FOGASA de parte de la indemnización por despido objetivo para nuevos contratos indefinidos ordinarios y de fomento de la contratación indefinida
 - 2.- Despido colectivo.
- Pág. **16** II) CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA
- 1.- Colectivo de trabajadores incluidos
 - 2.- Exclusiones para la formalización del contrato
 - 3.- Indemnización ante un despido objetivo improcedente
 - 4.- Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida (art. 10 del RDL 10/2010)
 - 5.- Esquema resumen de indemnizaciones
 - 6.- Fondo de capitalización para los contratos indefinidos
- Pág. **20** III) CONTRATACIÓN TEMPORAL
- 1.- Contrato de obra o servicio determinado
 - 1.1.- Contrato de obra en la Administración Pública
 - 2.- Encadenamiento de contratos
 - 2.1 Contratación temporal sucesiva en la Administración Pública
 - 3.- Indemnización por fin contrato temporal
- Pág. **23** IV) CONTRATOS FORMATIVOS
- 1.- Contratos para la formación
 - 2.- Contratos en prácticas
- Pág. **26** V) EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL
- 1.- Ampliación de los derechos laborales de los trabajadores en misión
 - 2.- Igualdad de trato
 - 3.- Derecho a utilización de los servicios
 - 4.- Derechos de información
 - 5.- Responsabilidad subsidiaria
 - 6.- Realización de trabajos peligrosos
 - 7.- Supresión de limitaciones o prohibiciones
- Pág. **28** VI) MOVILIDAD GEOGRÁFICA
- Pág. **29** VII) MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
- 1.- Consideración de modificación sustancial la “distribución del tiempo de trabajo”
 - 2.- Nuevo procedimiento para la modificación colectiva de las condiciones de trabajo
- Pág. **32** VIII) DESCUELGUE SALARIAL
- 1.- Fijación de nueva causa para el descuelgue salarial
 - 2.- Procedimiento a seguir
- Pág. **34** IX) SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA
- 1.- Suspensión del contrato de trabajo
 - 1.1.- Nuevas características para la suspensión
 - 2.- Reducción de jornada
 - 2.1.- Principales características
 - 3.- Incremento de las bonificaciones a las empresas
 - 4.- Reposición de las prestaciones por desempleo
- Pág. **36** X) LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN

Pág. 38	XI) FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Pág. 39	XII) EL DESPIDO POR ABSENTISMO LABORAL
Pág. 40	XIII) LÍMITES A LAS PRESTACIONES SALARIALES EN ESPECIE
Pág. 41	XIV) PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDADES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS
Pág. 42	XV) IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL TRABAJO
Pág. 43	XVI) CAMBIOS EN LA REGULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Pág. 44	XVII) MEJORA DE LA GESTIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Despido objetivo y despido colectivo

En las causas de despido objetivo y colectivo, se introducen novedades sustanciales que afectan a los trabajadores y empresas que actualmente prestan servicios, por lo que, la nueva regulación les será de aplicación.

1.- Despido objetivo

El nuevo redactado del art. 52.c) del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), queda del siguiente tenor:

***“c) Cuando concorra alguna de las causas previstas en el art. 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.
Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado”.***

El legislador nos remite a las mismas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que se regula en el **despido colectivo**, en el art. 51.1 del E.T., que queda de la siguiente manera:

Causas económicas:

*“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”.*

Causas técnicas:

“Se entienden que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de 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”.

Causas productivas:

“Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

En la nueva norma se establece que, *“la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce 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 a una **mejor respuesta** a las exigencias de la demanda”.*

En los nuevos despidos objetivos por causas económicas, ya no se exige a la empresa que los despidos o ceses contribuyan a la superación de situaciones económicas negativas, lo que había sido definido por la jurisprudencia con la existencia de importantes dificultades económicas, con pérdidas cuantiosas que afectaban

extintivas se busca y pretende superar esa situación deficitaria de la entidad y conseguir un adecuado funcionamiento económico de la misma (STS 24-4-96, Recurso 3543/95).

5. Dada la redacción del art. 52.c) del E.T., basta con estimar que la amortización del puesto de trabajo que se acuerde contribuye a solucionar la crisis, para que tal medida se encuentre justificada, sin que sea exigible acreditar que la amortización de puestos de trabajo constituye por sí sola una solución suficiente, ni que esa solución será definitiva junto a otras medidas (STS 11-6-08, Recuso 730/07).



La nueva regulación del despido por causas económicas, flexibiliza y suaviza profundamente la causa extintiva, ya que no es necesario que la empresa tenga pérdidas actuales, bastando una previsión de pérdidas o disminución de ingresos que haga razonable el despido efectuado.

En los nuevos despidos objetivos por causas técnicas, organizativas y productivas, ya no se exige que la decisión extintiva contribuya a la superación de dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa, sino que únicamente la empresa deberá justificar que de su situación *“se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir o 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”*. Igual que en las causas económicas, el nuevo precepto suaviza y flexibiliza el rigor y exigencia de los requisitos exigidos para proceder a la extinción, ya que, las mismas causas que hasta ahora sólo justificaban la modificación de las condiciones de trabajo (art. 41 E.T.), a partir del 19-9-2010, pasan a ser suficientes para justificar el despido de los trabajadores por causas técnicas, organizativas y productivas.

Se introduce en dichas causas una justificación que puede ser un elemento de interpretación muy flexibilizadora, que puede dar lugar a despidos preventivos, ya que se admite que la causa invocada se fundamente y justifique en **“prevenir una evolución negativa de la empresa”**. En definitiva, es posible que no se requiere que la empresa se encuentre en dificultades de forma real, actual y efectiva, tal como hemos indicado en el despido económico por pérdidas previstas, o también llamado despido preventivo. Actualmente, las empresas cuando acrediten pérdidas previstas o disminución de ingresos, podrán alegar el despido por causas económicas y productivas.

La definición de las causas técnicas, organizativas y productivas son las recogidas por la doctrina del Tribunal Supremo (SSTS 14-6-96, RJ 5162; 5-4-00, RJ 3284).

En cuanto a las **causas técnicas**, ya dijo el Tribunal Supremo en su Sentencia de 14 de junio de 1996 (Ar 5162), que se refiere a la introducción de nuevos métodos de producción en la empresa y a sus consecuencias, al obligar a ésta a reestructurar servicios y revisar la asignación de los puestos de trabajo. Suponen la adopción de medidas tendentes a la incorporación de avances tecnológicos en la organización, que conllevan reestructuraciones (entre otras, STSJ de Navarra de 24-10-95, Ar. 4099; STSJ de Cataluña de 11-6-06, Ar. 2911). Comprenden, asimismo, los supuestos de informatización (entre otras, STSJ de Andalucía/Granada de 20-5-03, Ar. 2038; STSJ de Castilla y León/Valladolid de 24-7-06, Ar. 3325; STSJ de Baleares de 29-9-06, Ar. 3441), automatización o robotización (STSJ de Castilla-La Mancha de 27-3-02, Ar. 1612) de las funciones que venía realizando hasta la fecha el trabajador despedido.

El empresario deberá acreditar que ha realizado inversiones en la renovación de los bienes de capital que utiliza la empresa con el fin de mejorar su competitividad en el mercado, ya que de no acreditada dicha inversión, el despido será declarado improcedente (SSTS 17-1-85, Ar. 228; STSJ de La Rioja de 21-4-1995, Ar. 1373). La

CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

La Ley 35/2010, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, con vigencia desde el 19 de septiembre de 2010, en su art. 3 (al igual que el RDL/2010), da nueva redacción a la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, y modifica algunos aspectos de la regulación del contrato para el fomento de la contratación indefinida. Dicha modificación opera sobre los colectivos de trabajadores con los que se puede concertar, sobre cuestiones relativas a la indemnización en caso de extinción, sobre los supuestos en los que se excluye su formalización y finalmente sobre la cobertura por el FOGASA de la indemnización.

1.- Colectivo de trabajadores incluidos

Trabajadores desempleados:

- Jóvenes de 16 a 30 años (ambos inclusive)
- Mujeres desempleadas contratadas para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Mayores de 45 años
- Parados de llevan, al menos 1 mes (antes eran 6) inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo
- Discapacitados
- El colectivo de desempleados que, durante los 2 años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los formativos.

Trabajadores ocupados temporalmente en la misma empresa:

Por lo que se refiere a las transformaciones en indefinidos de contratos de trabajo temporales concertados en la empresa, se sigue manteniendo el mismo tipo de contrato susceptible de transformación: todo contrato de duración determinada o temporal, incluidos los formativos. La principal novedad que introduce la Ley, es distinguir entre contratos temporales que estuvieran vigentes antes del 18 de junio de 2010, en cuyo caso podrán transformarse hasta el 31 de diciembre de 2010, o aquellos celebrados con posterioridad a dicha fecha, que podrán transformarse hasta el 31 de diciembre de 2011, siempre que, en este último caso, la duración de los mismos no haya excedido de 6 meses, excepto para los contratos formativos.

2.- Exclusiones para la formalización del contrato

Las empresas no podrán concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida cuando en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, hubieran realizado extinciones de contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas declaradas o reconocidas como improcedentes o hubieran procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura del mismo puesto de trabajo afectado por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Las principales novedades en relación con la regulación anterior se concretan en:

- Como se ha indicado en el párrafo anterior, no se podrá formalizar el contrato de fomento de empleo, cuando en los 6 meses anteriores la empresa hubiera realizado “*extinciones de contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas declaradas o reconocidas como improcedente o hubiera procedido a un despido colecti-*

5.- Esquema resumen de indemnizaciones

Contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de la Reforma Laboral	Contratos celebrados con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 35/2010 (a partir del 18-6-2010 y 19-9-2010)
Despido disciplinario improcedente: 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades.	Despido disciplinario improcedente: 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades (toda la indemnización debe de abonarla la empresa).
Despido colectivo y objetivo procedente: 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades.	Despido colectivo y objetivo procedente: 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades (FOGASA abona 8 días y la empresa 12 días).
Despido objetivo improcedente: 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades.	Despido objetivo improcedente (contrato indefinido ordinario): 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades (FOGASA abona 8 días y la empresa 37 días).
Despido objetivo improcedente (contratos de fomento de empleo): 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades.	Despido objetivo improcedente (contratos de fomento de empleo): 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades (FOGASA abona 8 días y la empresa 25 días).

6.- Fondo de capitalización para contratos indefinidos

La disposición adicional décima de la Ley 35/2010, contempla la entrada en funcionamiento a partir del 1-1-2012, de una Ley que regule la constitución de un Fondo de capitalización por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de trabajo y número de días que se tendrá que determinar reglamentariamente. La creación y regulación de dicho Fondo viene a significar, que en el futuro el trabajador cuando sea despedido, o cuando tenga que hacer frente a una movilidad geográfica para el desarrollo de su trabajo, o en el momento de su jubilación, pueda disponer de las cantidades acumuladas a favor suyo en dicho Fondo. Dicho Fondo se conformará sin incrementarse las cotizaciones empresariales y las indemnizaciones que tengan que pagar las empresas en caso de despido, se deducirán en un número de días por año de servicio equivalente a lo que se determine a la hora de conformar el Fondo.

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

En la exposición de motivos de la Ley 35/2010, se pone de manifiesto, que las modificaciones introducidas en los arts. 40 y 41 del E.T., tienen como finalidad dotar al procedimiento de mayor agilidad y eficacia, estableciendo el carácter improrrogable del periodo de consultas, dando una solución legal para los supuestos en que no existan representantes de los trabajadores en la empresa con quien negociar, potenciando la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias establecidos a través de la negociación colectiva.

Como es sabido el art. 41 del E.T no regula todas las posibles modificaciones de las condiciones de trabajo que el empresario pretenda introducir, sino que dado la indeterminación del concepto nuestros Tribunales han definido la modificación de las condiciones de trabajo, como la conducta del empresario que altera sustancialmente las condiciones en que se desarrollaba la relación de trabajo en términos tales que el trabajador no se encuentre jurídicamente obligado a soportarlos, porque altera en su perjuicio condiciones contractuales que resultan trascendentes para la permanencia del vínculo y que suponen una grave frustración del programa de prestaciones, de tal índole que puede justificar la ruptura de una relación que en principio está llamada a mantenerse según el principio civil de conservación del negocio (STS de 8-2-93, RJ 749; STSJ de Andalucía 19-2-02, JUR 173897/03).

Causas habilitantes de la modificación sustancial: en trámite parlamentario y respecto al RDL 10/2010, se ha establecido un nuevo redactado para acreditar la concurrencia de las causas, es decir, las económicas, técnicas, organizativas o de producción (definidas en el nuevo precepto del art. 51.1 del E.T.), quedando del siguiente tenor: *“Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya 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 mejora respuesta a las exigencias de la demanda”*.

En la redacción anterior a la reforma, la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se daban cuando las medidas propuestas por la empresa contribuyeran a *“mejorar la situación de la empresa 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”*. Dicho precepto no fue modificado por el RDL 10/2010.

El redactado final vigente amplía considerablemente las posibilidades de la empresa de modificar sustancialmente las condiciones laborales, en cuanto que la concurrencia también se dará cuando las medidas propuestas contribuyan a *“prevenir una evolución negativa de la empresa”*, y también a mejorar no sólo su situación actual, sino también *“las perspectivas de la misma”*. En el mismo sentido que para los despidos colectivo-objetivos, las modificaciones sustanciales podrán plantearse en el marco de los procedimientos previstos en el propio artículo 41, tanto de manera **preventiva** como para corregir desajustes actuales o prevenir posibles problemas de futuro. En definitiva, el nuevo cambio normativo se ha flexibilizado y suavizado respecto al anterior, ampliándose las posibilidades utilizar las modificaciones de las condiciones de trabajo.

Los cambios vigentes a partir de los expedientes iniciados el 18-6-2010, han sido:

1º) Consideración de modificación sustancial la “distribución del tiempo de trabajo”.

Dicha adición se efectúa en el apartado b) del art. 41.1 del E.T., quedando actualmente: “Horario y distribución del tiempo de trabajo”.

MEJORA DE LA GESTIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

Se modifican diversos preceptos de la Ley General de la Seguridad Social, cuyas características básicas son las siguientes:

- **Mutuas de AT y EP:** podrán destinar una parte de los excedentes al establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones y asunción de los gastos por la anticipación de la readaptación de los trabajadores en IT por contingencias comunes.

Las Mutuas asumirán el coste, sin perjuicio de su resarcimiento posterior por los servicios de salud o por entidades gestoras, de los tratamientos dirigidos a evitar la prolongación innecesaria por la I.T. por contingencias comunes

- **Remisión de datos médicos:** la Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud, podrán solicitar la remisión de los datos médicos necesarios para el ejercicio de sus competencias que obren en poder de las entidades gestoras de la Seguridad Social.
- **Inspección y alta médica:** hasta el cumplimiento de la duración máxima de 365 días de los procesos de I.T., el INSS y en su caso el ISM, ejercerán las mismas competencias que las Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social para emitir el alta médica.

En el caso de altas emitidas por el INSS o el ISM, serán los únicos competentes para emitir nueva baja si se producen en los 180 días siguientes.