

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

Introducción

A. Ideas generales

- | | |
|---|---|
| 1. ¿Cuáles son las finalidades básicas que persigue la reforma laboral? | 7 |
| 2. ¿Cuáles son los aspectos más relevantes de la reforma laboral? | 8 |
| 3. ¿Desde cuando está en vigor la reforma laboral? | 8 |

B. Contratación temporal

- | | |
|---|----|
| 4. ¿Cuáles son los cambios que se han introducido en materia de contratación temporal? | 9 |
| 5. ¿Qué cambios se introducen en los contratos de obra y servicio determinado? | 10 |
| 6. ¿En que se ha endurecido la regulación sobre encadenamiento de contratos temporales? | 10 |
| 7. ¿Existe un régimen transitorio específico para la aplicación de las modificaciones sobre contrato de obra y servicio determinado y encadenamiento de contratos temporales? | 11 |
| 8. ¿Existe alguna previsión específica para la aplicación al ámbito de las Administraciones Públicas de las nuevas previsiones sobre contrato de obra y servicio determinado y endurecimiento de las normas sobre encadenamiento de contratos temporales? | 12 |
| 9. ¿En que consiste y como se aplicará el incremento de la indemnización por finalización de contrato temporal? | 12 |

C. Extinción del contrato de trabajo

- | | |
|--|----|
| 10. ¿Finalmente se han introducido modificaciones en el importe de las indemnizaciones por despido? | 14 |
| 11. ¿Qué se ha modificado en la definición del supuesto habilitante del despido individual y colectivo basado en causas objetivas? | 15 |
| 12. ¿Qué aspectos han sido modificados en el procedimiento regulador del despido colectivo? | 16 |
| 13. ¿Qué otras modificaciones se introducen en el despido individual por causas objetivas? | 16 |
| 14. ¿Qué modificaciones se han introducido en la regulación del despido individual basado en faltas de asistencia al trabajo? | 17 |

D. Contrato de fomento de la contratación indefinida

- | | |
|--|----|
| 15. ¿Qué características tiene el (nuevo) contrato de fomento de la contratación indefinida? | 19 |
| 16. ¿Cuáles son los colectivos que pueden suscribir el contrato de fomento de la contratación indefinida? | 20 |
| 17. ¿Cuáles son los requisitos para que en caso de despido, la indemnización quede limitada a 33 días de salario por año de servicio con el máximo de 2 anualidades? | 21 |
| 18. ¿Existe alguna limitación para las empresas para poder suscribir el contrato de fomento de la contratación indefinida? | 22 |

19. ¿Se puede aplicar el régimen del despido “expres” o despido reconocido como improcedente con consignación de la indemnización en el caso del contrato de fomento de la contratación indefinida?	22
20. ¿A partir de cuando puede despedirse a razón de 33 días de salario por año de servicio con el tope de dos anualidades?	23
E. Movilidad geográfica	
21. ¿Qué modificaciones se introducen en el procedimiento para acordar medidas de movilidad geográfica?	24
F. Modificación sustancial de condiciones de trabajo	
22. ¿Qué novedades se introducen en el procedimiento sobre modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo?	25
23. ¿Qué otras novedades se introducen en materia de modificación sustancial de condicionesde trabajo?	26
G. Inaplicación del régimen salarial de un Convenio	
24. ¿En que consiste la posibilidad de inaplicación del régimen salarial del Convenio de ámbito superior a la empresa?	27
25. ¿Cuál es la nueva regulación del procedimiento para la inaplicación del régimen salarial del Convenio de ámbito superior a la empresa?	28
26. ¿Cuáles son los requisitos mínimos del acuerdo de inaplicación del régimen salarial del Convenio?	29
H. Suspensión del contrato y reducción temporal de la jornada	
27. ¿Cuáles son las modificaciones introducidas en materia de suspensión del contrato y reducción de jornada de carácter temporal?	30
28. ¿Cuáles son los incentivos que se aprueban en favor de los trabajadores afectados por medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada de carácter temporal?	31
29. ¿Cuáles son los incentivos que se aprueban en favor de las empresas que adopten medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada de carácter temporal?	32
I. Reordenación de sistema de bonificaciones	
30. ¿En que criterios básicos se apoya la nueva regulación del cuadro de bonificaciones?	33
31. ¿Cuáles son los colectivos cuya contratación indefinida da derecho a bonificación?	33
32. ¿En que consiste el requisito de elevar el nivel medio de contratación indefinida?	34
33. ¿Cuáles son las obligaciones que asume la empresa por el hecho de ser beneficiaria de las bonificaciones?	35
34. ¿Qué bonificaciones han sido derogadas por la reforma?	35

J. Contratos formativos

35. ¿Qué novedades se introducen para el contrato en prácticas?	36
36. ¿Qué novedades se introducen para el contrato para la formación?	37
37. ¿Cómo quedan afectados los contratos para la formación anteriores a la vigencia de la reforma respecto de la ampliación de cobertura para la contingencia de desempleo? ...	37
38. ¿Existe algún régimen transitorio especial y beneficioso en materia de contratos formativos?	37

K. Intermediación Laboral

39. ¿Qué modificaciones se introducen respecto del concepto de intermediación laboral?	38
40. ¿Qué se prevé respecto de las Agencias de Colocación?	38
41. ¿Qué modificaciones se introducen respecto de las Empresas de Trabajo Temporal?	39

L. Pago por el FOGASA de parte de la indemnización por despido

42. ¿En que consiste la medida de abono por el FOGASA de parte de la indemnización por despido?	40
43. ¿Cuáles son los requisitos y los casos en que podrá aplicarse la medida de abono de parte de la indemnización por parte del FOGASA?	41
44. ¿Existe alguna limitación cuantitativa en la parte de indemnización a abonar por el FOGASA?	41
45. ¿Seguirá abonando el FOGASA el 40% de la indemnización en el caso de empresas de menos de 25 trabajadores?	42
46. ¿Cuál es la previsión de futuro de la aplicación de la medida de abono de parte de la indemnización por despido a cargo del FOGASA?	42

M. Fondo de capitalización individual titularidad del trabajador

47. ¿Qué ha sido finalmente del debatido fondo de capitalización individual en el que cada trabajador acumularía recursos para el abono de la indemnización por despido?	43
48. ¿Cuáles son las líneas básicas de la futura regulación del Fondo de capitalización?	43
49. ¿Cuál es la previsible finalidad del Fondo de capitalización?	44

N. Modificaciones sobre la cuantía del salario en especie

50. ¿Cuál es el alcance de la modificación introducida en el art. 26 E.T. relativa a la cuantía máxima del salario en especie?	45
--	----

INTRODUCCIÓN

El pasado 18 de septiembre de 2010 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 35/2010 de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que contiene el texto definitivo de la llamada reforma laboral. Dicha norma se encuentra ya plenamente en vigor desde el día siguiente a su publicación y contiene las modificaciones que ha introducido la tramitación parlamentaria en el texto originario de la reforma laboral que se había aprobado y había entrado en vigor en el mes de junio pasado.

Se trata de una norma de una cierta extensión y complejidad, que introduce múltiples modificaciones –en varios casos de importancia- en muy diversas materias del ámbito laboral y que por tal motivo, resulta de conocimiento imprescindible para cualquier profesional o particular que pretenda tener un conocimiento mínimamente actualizado del Derecho del trabajo y del mercado laboral.

Con dicha finalidad se ha realizado una labor de vaciado de la Ley, intentando exponer todos los aspectos en los que incide la reforma laboral, a través de una sucesión de 50 preguntas y respuestas, divididas en apartados y ordenadas de acuerdo con el articulado de la norma, a fin de facilitar la labor de conocimiento y acceso a cada uno de los aspectos que ha sido objeto de modificación.

IDEAS GENERALES

Si atendemos a la exposición de motivos, o preámbulo de la Ley, las medidas aprobadas se dirigen a lograr tres objetivos fundamentales, que son:

- Primero: la reducción de la dualidad del mercado laboral que diferencia entre trabajadores fijos y temporales, para lo que se potencia el contrato de fomento de la contratación indefinida que cuenta con una indemnización más reducida para el caso de despido, y se penaliza o desincentiva la contratación temporal;
- Segundo: el reforzamiento de instrumentos de flexibilidad interna como medidas preferentes a las que consisten en la extinción de la relación laboral, destaca en este ámbito el impulso a las medidas de suspensión y la reducción temporal de jornada o la posibilidad de inaplicación temporal del régimen salarial del Convenio;
- Tercero: la elevación de las posibilidades de contratación de personas desempleadas, especialmente los jóvenes, para lo que se reordena el sistema de bonificaciones, y se ponen las bases para mejorar los mecanismos de intermediación laboral.

1.
¿Cuáles son las finalidades básicas que persigue la reforma laboral?

12. ¿Qué aspectos han sido modificados en el procedimiento regulador del despido colectivo?

Además de la aludida nueva definición del supuesto habilitante del despido por causas económicas, se han introducido ciertas modificaciones en el procedimiento para los despidos colectivos o E.R.E. de extinción que son las siguientes:

- En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros, designada en el plazo de cinco días e integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. En el caso de que exista comisión sindical el empresario podrá atribuir su representación para el acuerdo a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.
- El período de consultas que hasta la fecha debía ser de duración no inferior a 30 días, pasa a ser de duración no superior a 30 días, lo que permite que se pueda dar por finalizado antes de esos 30 días.
- Se regula como posibilidad que empresarios y trabajadores puedan acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por la aplicación de un procedimiento de mediación o arbitraje, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo previsto para dicho periodo de consultas.
- Si el período de consultas finaliza con acuerdo, la resolución se dictará en el plazo de siete días, antes se preveía un plazo de 15 días, en caso contrario se entenderá autorizada la solicitud de extinción.

13. ¿Qué otras modificaciones se introducen en el despido individual por causas objetivas?

Según exponemos en el apartado anterior, el despido individual por causas objetivas, se ve afectado por la redefinición de las causas en base a las cuales puede adoptarse. Ahora bien, a fin de flexibilizar aun más dicho despido, en los casos en que se trate de un despido individual se han introducido en su regulación otras modificaciones de cierta relevancia.

La primera de ellas es de carácter formal y pretende agilizar temporalmente dichos despidos, reduciendo también su coste, pues consiste en reducir de 30 días a 15 el período de preavi-

INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL DE UN CONVENIO

Se trata de una figura poco conocida pese a que desde hace años se encontraba prevista en el Estatuto de los Trabajadores. La razón es que hasta la fecha su aplicación ha sido residual, y precisamente lo que ha pretendido la reforma ha sido flexibilizar su regulación, ya que posiblemente su excesiva rigidez fue lo que había ocasionado su escasa utilización.

Se trata de otra de las medidas de flexibilidad interna y consiste en la posibilidad de dejar de aplicar el régimen salarial del Convenio de ámbito superior a la empresa, cuando dicho régimen salarial es de un nivel que no puede soportar una concreta empresa, en función de su difícil situación económica. Con ello se evita la rigidez de la necesaria aplicación del Convenio Colectivo, y se permite adaptar las obligaciones laborales a la realidad coyuntural de la empresa.

Se trata de una de las medidas más discutidas desde la perspectiva sindical ya que permite en cada empresa, prescindir de lo pactado en negociación colectiva de ámbito superior a la empresa.

24. ¿En que consiste la posibilidad de inaplicación del régimen salarial del Convenio de ámbito superior a la empresa?

MODIFICACIONES SOBRE LA CUANTÍA DEL SALARIO EN ESPECIE

La reforma laboral introduce una modificación en el párrafo primero del artículo 26 del E.T. en lo que afecta al salario en especie. En la regulación vigente se preveía que en ningún caso el salario en especie podía superar el 30 % de las percepciones salariales del trabajador. La nueva regulación mantiene dicha previsión, pero le añade otra adicional, que es la de que en ningún caso el salario en especie podrá suponer que el trabajador perciba en dinero una cuantía inferior a la del Salario Mínimo Interprofesional.

Además la nueva regulación introduce la previsión de que la nueva regulación será aplicable también a las relaciones laborales especiales reguladas en el art. 2 E.T., lo que tiene especial relevancia e incidencia directa en la regulación de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, ya que en el R.D. que la regula, se permitía ampliar el porcentaje del salario en especie hasta el 45 % de las percepciones salariales del trabajador.

Se prevé expresamente que la norma será aplicable a los contratos de trabajo vigentes a la entrada en vigor de la norma, pero sólo desde el momento de la entrada en vigor de la misma, que en este caso es el 18-09-2010.

50.
¿Cuál es el alcance de la modificación introducida en el art. 26 E.T. relativa a la cuantía máxima del salario en especie?

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

ESTE MONOGRÁFICO HA SIDO ELABORADO POR EL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE PLANIFICACIÓN JURÍDICA - CENTRO DE DOCUMENTACIÓN. RESERVADOS TODOS LOS DERECHOS DE EDICIÓN. SE PROHÍBE LA REPRODUCCIÓN O TRANSMISIÓN TOTAL O PARCIAL DEL CONTENIDO DE ESTE INFORME, YA SEA POR MEDIO ELECTRÓNICO, MECÁNICO, DE FOTOCOPIA, GRABACIÓN U OTRO SISTEMA DE REPRODUCCIÓN, SIN LA AUTORIZACIÓN EXPRESA DEL EDITOR. PLANIFICACIÓN JURÍDICA - CENTRO DE DOCUMENTACIÓN NO ACEPTA RESPONSABILIDADES POR LAS PÉRDIDAS OCASIONADAS A LAS PERSONAS NATURALES O JURÍDICAS QUE ACTÚEN O DEJEN DE ACTUAR COMO RESULTADO DE ALGUNA INFORMACIÓN DE ESTE MONOGRÁFICO.