



Avance de información social

Selección de las cuestiones más relevantes de la actualidad social

[Quantor]

Número 117 · octubre 2010

[Artículo de opinión]

Una lectura rápida y práctica de la reforma laboral (Ley 35/2010)

Jose Ramón Mínguez Benavente

Doctor en Derecho. Director de la División laboral del Bufete Barrilero y asociados

Introducción

- Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio.- La presente reforma laboral se inició con el Real Decreto-Ley 10/2010 y fue convalidado posteriormente por el Congreso.
- Proyecto de Ley.- Desde el momento de la publicación del anterior Real Decreto-Ley 10/2010, el Gobierno anunció la elaboración de un proyecto de Ley para abordar la reforma laboral.
- Borradores y textos parlamentarios.- Durante todo el verano de 2010 se han ido manejando diversos borradores, proyectos y enmiendas que han aparecido en prensa como si fuera ya el texto final, cuestión que ha inducido a la confusión en el conocimiento de qué está en vigor y qué no.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre.- Finalmente en el BOE del sábado 18 de septiembre, se publicó el texto definitivo de la reforma laboral. Esta y no otra será la normativa aplicable a partir del día siguiente de su publicación.

Extinción de contratos

"Con causa". Económicas, técnicas, organizativas o de producción

- Se mantiene prácticamente la misma redacción que ya existía.
- La indemnización continúa siendo de 20/12.
- Para los nuevos contratos indefinidos celebrados a partir de la reforma, el FOGASA abonará 8 días de salario por año de servicio. Se genera una duda interpretativa sobre la aplicación del 40%, prevista en el artículo 33.8 del ET para los contratos celebrados con posterioridad al 18 de Junio de 2010, ¿las indemnizaciones del FOGASA son compatibles o la nueva sustituye a la anterior?
- En los despidos individuales con causa:
 - Se reduce el preaviso de 30 a 15 días.
 - La ausencia de requisitos formales conduce a la improcedencia en lugar de a la nulidad.

En este número:

[1] Artículo de opinión

Una lectura rápida y práctica de la reforma laboral (Ley 35/2010)

Jose Ramón Mínguez Benavente

[6] Últimos Convenios colectivos publicados

Del 1 al 30 de septiembre de 2010

[7] La jurisprudencia más reciente

[7] Actualidad

[8] Comunicación Quantor

- En los despidos colectivos y ERE de extinción:

- Si no hay representación legal, los trabajadores podrán designar una comisión.
- El período de consultas tendrá una duración "no superior" a 30 días naturales.
- Se fomentan las medidas de recolocación.
- A la finalización del período de consultas habrá que comunicar, además del resultado, el contenido definitivo de las medidas y del plan social de acompañamiento.
- Se podrá sustituir el período de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje.
- El plazo de resolución de la Autoridad Laboral, cuando concluye con acuerdo será de 7 días naturales. Sin acuerdo se mantiene el plazo en 15 días.

- Jurisdicción Social. En el plazo de 6 meses el Gobierno aprobará un proyecto de ley de reforma de la Ley de Procedimiento Laboral en el que se atribuirá la competencia para recurrir los ERE-s de suspensión y extinción a la Jurisdicción Social, en lugar de Contencioso-Administrativa.

Conclusión sobre los despidos con causa: únicamente se reforman mediante matices cinco cuestiones básicas:

- El abono de 8 días por el FOGASA para los contratos celebrados a partir de la reforma.
- Reducción del preaviso en despidos individuales.
- Improcedencia, en lugar de nulidad, para errores formales en despidos individuales.
- Se modifican diversas cuestiones de procedimiento en los ERE.
- Se matiza la redacción y ahora, en relación con las causas económicas, se habla de la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos.

"Sin causa". Despidos improcedentes

- Las indemnizaciones de los contratos anteriores a la reforma permanecen igual (45/42).
- Los nuevos contratos celebrados a partir del 18 de junio de 2010, de fomento de la contratación indefinida, tienen la indemnización de 33 días por año, con límite de 24 mensualidades (33/24), siempre que se tramite inicialmente como despido con causa y sea declarado judicialmente como improcedente o se reconozca como tal por el empresario.
- Esta indemnización es la misma que la vigente antes de la reforma para estos contratos! Ahora bien, al ampliarse los grupos de trabajadores que podrán ser contratados como fomento de contratación indefinido (basta con un mes inscrito como demandante de empleo) es más que probable que esta indemnización tenga mayor eficacia práctica en el futuro.

Conclusión sobre el despido improcedente:

- La indemnización por despido improcedente continúa como siempre (45/42)
- La indemnización de 33/24 para los contratos de fomento, al no afectar mayoritariamente a los contratos anteriores vigentes, hace que la reforma solo se notará en el futuro, cuando los nuevos contratos adquieran un peso indemnizatorio. Probablemente en una o dos décadas. Es decir, no resuelve el problema actual.

Directora Editorial: Sol Mena del Río.

Jefa de Sección Social: Raquel Ruiz Ortega.

Redacción: Silvia Ausín García, Ana González Ruiz, Julia de Isusi García, Ana Mendivil Herrera.

Director Comercial: Luis Ortíz Olmeda.

Director de Marketing: Íñigo de Juan Sainz-Planillo.



Quantor

Medidas para la flexibilidad interna

Movilidad geográfica

- Se introduce en el plazo de 15 días del período de consultas la palabra "no superior a 15 días".
- Se podrá sustituir el período de consultas por mediación o arbitraje.
- En ausencia de representación legal, los trabajadores podrán designar una comisión.

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

- Se recogen igual las tres modificaciones de la movilidad geográfica.
- Además, se añade la posibilidad de ... un laudo arbitral.
- Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que existen causas. Curiosamente esta presunción de existencia de causas no se extiende a otras modalidades procesales, salvo el descuelgue salarial.

Descuelgue salarial

- A pesar de la ligera modificación de redacción, el posible descuelgue salarial solo podrá realizarse "con acuerdo" entre empresa y representantes de los trabajadores, previo desarrollo de un período de consultas
- En caso de desacuerdo se podrá acudir a mediación o arbitraje.
- En ausencia de representación legal, los trabajadores podrán designar una comisión.
- Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que existen causas.

Conclusión sobre medidas de flexibilidad interna: a pesar de los intentos, la reforma es prácticamente nula en flexibilidad interna.

Suspensión y reducción de jornada por causas

ERES de suspensión

- La redacción sigue prácticamente igual.
- Se extiende la bonificación de cuotas de seguridad social, del 50% al 80%. Incluso para ERES tramitados antes de la reforma.
- El derecho de reposición del desempleo se extiende a 180 días.
- Se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la suspensión.

Reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

- Se podrá reducir entre un 10% y un 70% de la jornada, con derecho a desempleo por el resto de la jornada.
- En caso de desempleo parcial, el desempleo consumido se producirá por horas y no por días.
- El derecho de reposición del desempleo se extiende a 180 días.

Conclusión sobre suspensión y reducción de jornada: aquí si hay tres cuestiones con trascendencia económica a corto plazo para las empresas en crisis:

- Ampliación de la bonificación de Seguridad Social del 50% al 80% en ERE.
- Posibilidad real de hacer ERE de suspensión con reducción de jornada hasta el 70%, con consumo del desempleo por horas y no por días.
- Ampliación del derecho de reposición del desempleo a 180 días.

Contratación temporal

- Se endurecen los plazos máximos de duración de los contratos temporales y sus condiciones.

- Se amplía la indemnización hasta 12 días de salario por año de servicio, con ampliación transitoria desde el 2011 hasta el 2015.
- Las empresas tendrán obligación de facilitar por escrito al trabajador su conversión en fijo, estableciéndose una nueva sanción en caso de no efectuarse dicha notificación.

Nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida

- Se amplía notablemente el grupo de trabajadores que pueden estar incluidos, extendiéndose hasta los parados que lleven un mes inscritos como demandantes de empleo, entre otros casos.
- Se ratifica la citada indemnización para estos nuevos contratos de 33/24, en los términos desarrollados en el apartado "Extinción sin causa" de este resumen.
- Tardará tiempo en ser efectiva la medida para el ámbito empresarial.
- Para proceder a la indemnización de 33/24 será necesario tramitarlo como despido objetivo y que se declare judicialmente improcedente o, por el contrario, que el empresario reconozca esta improcedencia.

Conclusión sobre el contrato de fomento: gran parte de las críticas sindicales a esta reforma vienen por esta indemnización ("... se abarata el despido..."). En realidad, podrá suponer un techo para la negociación de los ERE o despidos CON CAUSA (desde 20/12 hasta 33/24). Ahora bien, hay que insistir que esta indemnización ya existía antes de la reforma y que la novedad consiste en ampliar los trabajadores que podrán ser contratados mediante la fórmula de fomento de la contratación indefinida.

Otras medidas para favorecer el empleo

Bonificaciones por contratación indefinida

- Desempleados entre 16 y 30 años: 800 €/año durante tres años para los hombres y 1.000 €/año durante tres años para las mujeres.
- Desempleados mayores de 45 años: 1.200 €/año durante tres años para hombres y 1.400 €/año durante tres años para mujeres.
- Transformación en indefinidos: 500 €/año durante tres años para mujeres y 700 €/año durante tres años para hombres.
- Requisitos: mantener el empleo fijo.

Bonificación de cuotas en contratos para la formación: 100% cuota empresa y 100% cuota obrera durante toda la vigencia del contrato.

Contratos en prácticas: Se amplía el plazo desde 4 hasta 5 años desde la finalización de estudios y de 6 a 7 años para trabajadores discapacitados.

Contratos para la formación: Incluye el derecho al desempleo.

Mejora de la intermediación laboral

Agencias de colocación

- Se regulan las agencias privadas de colocación, fundamentalmente para favorecer los excedentes de los procesos de reestructuración empresarial.

ETT

- Se suprimen diversas limitaciones o prohibiciones de dichas empresas de trabajo temporal.

Compromiso de actividad

- Los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo deberán suscribir un compromiso de actividad y deberán cumplir las exigencias del mismo, debiendo participar en las políticas activas de empleo que se determinen.

Otras cuestiones de interés

- Entrada en vigor el 19 de septiembre de 2010, si bien gran parte de la nueva regulación está en vigor desde el 18 de junio de 2010.
- Es fundamental conocer las disposiciones adicionales y el derecho transitorio.
- Queda pendiente la regulación del fondo de capitalización (modelo austriaco).
- No confundir el texto final aprobado con los diferentes borradores publicados los días anteriores, textos del senado y la reforma del mes de junio.
- Vinculación de política activa de empleo y prestaciones por desempleo... el Gobierno adoptará las medidas necesarias.
- Plan de recolocación del sector de la construcción... el Gobierno impulsará un plan específico.
- Faltas de asistencia al trabajo. Será causa de despido por causas objetivas (indemnización 20/12) las faltas de asistencia aún justificadas que alcancen el 20% en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos (como estaba redactado anteriormente), pero se reduce el absentismo total en la empresa (del 5% al 2,5%).
- Se limitan las prestaciones salariales en especie, no pudiendo superar el 30% de la retribución del trabajador. Dicha limitación se aplicará a los nuevos contratos y a los vigentes con anterioridad, pero únicamente será efectiva a partir del 19 de septiembre de 2010.

Conclusión Final. Las 10 claves prácticas de la reforma

1. En los despidos con causas habrá que esperar a la interpretación de los jueces y de la Autoridad Laboral de la nueva redacción... "existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos".
2. El abono de 8 días por parte del FOGASA requerirá tiempo para que tenga trascendencia económica, al ser solo aplicable a los nuevos contratos celebrados a partir del 18 de junio de 2010.
3. El despido improcedente sin causa continúa con una de las fórmulas más altas de Europa 45/42.
4. La indemnización de 33/24, ya existente con anterioridad, para los despidos "con causas" declaradas posteriormente improcedentes, se está utilizando para manipular el escaso contenido real de la reforma. Lo único que se ha modificado es el grupo de trabajadores que podrá ser contratado como fomento de la contratación indefinida.
5. Las medidas de flexibilidad empresarial interna son prácticamente nulas. Ésta es la gran oportunidad perdida en la reforma.
6. En los ERE de suspensión y de reducción de jornada se mejoran las alternativas empresariales.
7. En los ERE de extinción se matizan diversas cuestiones de procedimiento y se fomenta tímidamente la recolocación. A diferencia de las reformas en el ámbito europeo donde se apuesta por políticas de recolocación y no de subsidio.
8. Se regulan las agencias de colocación que, en función de su desarrollo, deberían ser el futuro en los procesos de recolocación e industrialización.
9. Se regula el compromiso de actividad y formación para los beneficiarios de prestaciones y subsidios de desempleo.
10. Se modifica como causa de despido objetivo las faltas de asistencia al trabajo aún justificadas, reduciendo el porcentaje de absentismo en la empresa.