

SU LOGO

# GUÍA DE LA REFORMA LABORAL 2010

**Actualizada con la Ley 35/2010**



## MUESTRA



“ Sea cual sea la valoración, positiva o negativa, que de la reforma laboral 2010 se haga, es lo cierto que con la misma se introducen novedades y modificaciones en muy diversas materias que necesariamente afectan a cualquier decisión que tanto empresarios como trabajadores deban tomar desde el momento de su aprobación ”

(El contenido de este Documento es meramente informativo y no constituye un asesoramiento suficiente para la toma de decisiones sobre las materias tratadas)

[www.planificacion-juridica.com/especiales/reforma-laboral-2010](http://www.planificacion-juridica.com/especiales/reforma-laboral-2010)

La versión definitiva de la denominada reforma laboral, ha sido aprobada mediante Ley 35/2010 que fue publicada en el BOE el día 18 de septiembre y que entró en vigor al día siguiente.

Sea cual sea la valoración, positiva o negativa, que de dicha reforma se haga, es lo cierto que con la misma se introducen novedades y modificaciones en muy diversas materias que necesariamente afectan a cualquier decisión que tanto empresarios como trabajadores deban tomar desde el momento de su aprobación. Así por ejemplo, tanto la gestión inmediata por parte de la empresa de una situación de dificultades económicas (ERE, despido, reducción de jornada y sus bonificaciones, o modificación de condiciones laborales), como las decisiones estratégicas sobre nuevas contrataciones (nuevas modalidades de contrato, nuevos supuestos de bonificación), y muchas otras decisiones que deban tomarse en el ámbito laboral, son cuestiones para las que resulta imprescindible conocer las nuevas opciones que ofrece la reforma.

Es por tal motivo que a continuación se recogen y exponen de manera clara todas aquellas materias que finalmente se han visto afectadas por la reforma, y el alcance que en cada caso han tenido las novedades introducidas, facilitando con ello la labor de toma de decisiones y de búsqueda de la respuesta más ajustada a la específica situación de cada empresa o trabajador.

Debe tenerse en cuenta que para la aprobación de dicha reforma laboral se ha utilizado un peculiar proceso legislativo, según el cual, contábamos ya con un primer texto legal aprobado por el Gobierno y vigente desde el 18 de junio (el Real Decreto-Ley 10/2010) que fue aprobado de forma urgente, y sobre el que después se ha llevado a cabo la discusión parlamentaria, en el Congreso y en el Senado. El texto definitivo publicado en septiembre, sustituye al inicialmente aprobado, y contiene los diversos añadidos, modificaciones o retoques que sobre aquel inicial texto ha introducido el Parlamento.

Ante tal sucesión de normas -las previas a la reforma, las provisionalmente vigentes de junio a septiembre y las definitivas finalmente introducidas por el Parlamento- resulta necesario conocer el definitivo alcance de cada una de las modificaciones o novedades que introduce la reforma laboral, por lo que a continuación se relacionan las diferentes novedades y su alcance, en la versión definitiva aprobada por la Ley 35/2010.

### **¿Cuáles son los aspectos básicos a los que afecta la reforma laboral?**

A modo de síntesis debe señalarse como puntos básicos que aborda la reforma los siguientes:

- Se pretende promover el uso de un contrato de trabajo tipo, el de fomento de la contratación indefinida, el cual permite su extinción con una indemnización por despido de 33 días por año con el máximo de dos anualidades.
- Se da nueva definición flexibilizándola a la situación que permite a las empresas despedir trabajadores basándose en causas económicas, lo que permite abonar la

## LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO E INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

### ¿Cuál es la indemnización prevista en caso de despido?

La reforma laboral no supone la desaparición de la indemnización de 45 días de salario por año de servicio con el máximo de 42 mensualidades, la cual sigue estando prevista para el caso de despidos (disciplinarios) basados en incumplimiento del trabajador que se declaren o reconozcan como improcedentes.

Por otra parte debe tenerse en cuenta que en caso de despido basado en causas objetivas -entre ellas las causas económicas-, sigue vigente la indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el máximo de 1 anualidad.

Ahora bien, la reforma pretende que pase a ser de utilización general el contrato ya existente de fomento de la contratación indefinida, el cual prevé la posibilidad de que sea extinguido a cambio de una indemnización de 33 días de salario por año de servicio con el máximo de 2 anualidades.

Se prevé además que en ciertos casos, el FOGASA abonará una parte de la indemnización a cargo del empresario, en concreto en cuantía de hasta 8 días de salario por año de servicio.

### ¿Cómo queda el despido basado en causas económicas?

Se ha procedido a modificar la definición de las causas objetivas para despedir (económicas, técnicas, organizativas o de producción). Recordemos que este es el despido que permite despedir a cambio de 20 días de salario por año de servicio con el máximo de una anualidad. De las modificaciones introducidas, destaca la nueva regulación que se ha dado a la definición de lo que sean causas económicas suficientes para despedir, ya que se ha procedido a suavizar las exigencias incluyendo entre las pérdidas "previstas" o futuras. La definición de supuesto señala ahora textualmente que se entenderá 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"*. Debe tenerse en cuenta que esta nueva definición resulta aplicable tanto a despidos individuales como colectivos (ERE) basados en causas económicas.

Por otra parte, y a fin de flexibilizar y facilitar la utilización del despido individual basado en causas objetivas -entre ellas las económicas- se han eliminado todos los casos en los que el incumplimiento por parte de la empresa de requisitos de carácter formal -falta de comunicación o insuficiencia de la misma, falta de puesta a disposición del trabajador de la indemnización correspondiente-, daba lugar a la nulidad del despido, ya que ahora tales

incumplimientos sólo darán lugar a la improcedencia del despido. Y en el mismo sentido, se prevé también que el incumplimiento de otra serie de requisitos –como el error excusable en la fijación de la indemnización- únicamente generará la obligación de subsanarlos y no la improcedencia del despido. El preaviso a conceder al trabajador en dichos despidos se reduce de un mes a quince días.

Debe tenerse en cuenta además que el despido basado en causas objetivas –entre las que se incluye las causas económicas- es uno de los despidos que pueden beneficiarse del pago por parte del FOGASA de la parte de la indemnización consistente en 8 días de salario por año de servicio. Con lo que en tal caso, de los 20 días de salario por año de servicio, el empresario únicamente deberá abonar 12 días.

### **¿En qué casos pagará el FOGASA una parte de la indemnización por despido?**

Como forma de aligerar el coste de ciertos despidos, se prevé que el Fondo de Garantía Salarial se haga cargo de una parte de la indemnización por despido cuyo pago corresponde al empresario. El FOGASA resarcirá al empresario con el importe de 8 días de salario por año de servicio -en el texto original se preveía que el FOGASA abonaba esa cuantía directamente al trabajador, pero finalmente es el empresario el que abona la totalidad de la indemnización por despido al trabajador, y posteriormente puede pedirle al FOGASA que le resarza en el importe de esos 8 días por año-. En todo caso, debe tenerse en cuenta que ello sólo está previsto para los despidos basados en causas objetivas, entre los que se encuentran los despidos basados en causas económicas, y ello, tanto si son despidos individuales como colectivos, e incluso los acordados en procedimiento concursal. Con dicha medida, en el caso de indemnizaciones de 20 días de salario por año de servicio, el empresario abonará exclusivamente 12 días, y en el caso de indemnización de 33 días, el empresario abonará tan solo 25 días, en todos los casos, por año de servicio.

Debe tenerse muy en cuenta que dicha medida no se prevé para el caso de los despidos disciplinarios declarados o reconocidos como improcedentes, en los que la indemnización sigue siendo la de 45 días de salario por año de servicio con el máximo de 42 mensualidades, que abonará íntegramente y a su cargo el empresario.

Existen dos limitaciones adicionales que deben tenerse en cuenta, y es que la medida del resarcimiento y abono de parte de la indemnización por despido a cargo del FOGASA, sólo se aplica a los despidos producidos en contratos de trabajo que se hayan suscrito a partir del 18 de junio de 2010, y que para que pueda aplicarse la medida, el contrato tiene que haber tenido una duración mínima de al menos un año.

En el abono de esta parte de la indemnización por parte del FOGASA, no se aplicarán las limitaciones de cuantía de salario regulador que habitualmente se utilizan para calcular las indemnizaciones que abona el FOGASA, es decir que los 8 días de salario por año de servicio no estarán topados en su cuantía, sea cual sea el salario del trabajador.

## MEDIDAS QUE AFECTAN A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Se aprueban tres medidas que afectan a la contratación temporal y que pretenden un endurecimiento de su régimen a fin de desincentivar la utilización de dicha forma de contratación y dirigirla hacia la modalidad estrella del contrato de fomento de la contratación indefinida.

### **Se incrementa progresivamente la Indemnización por finalización de contrato temporal**

Se prevé el incremento de la indemnización que el empresario debe abonar en el momento de la finalización de un contrato temporal –indemnización de la que ya estaban exentos los contratos de interinidad y los contratos formativos-. La indemnización por finalización de contrato temporal pasa de los 8 a los 12 días de salario por año de servicio. Ahora bien, para amortiguar el efecto negativo de dicho incremento de indemnización, se prevé su aplicación progresiva durante un período transitorio de cinco años. Y así, la indemnización se mantendrá en 8 días de salario por año de servicio en los contratos temporales que se suscriban hasta el 31-12-2011, y a partir de entonces la indemnización se incrementará un día por año hasta alcanzar los citados 12 días por año en los contratos que se celebren a partir del 01-01-2015.

INDEMNIZACIÓN (DÍAS DE SALARIO/AÑOS DE SERVICIO)	CONTRATOS CELEBRADOS
Ocho	Hasta el 31-12-2011
Nueve	A partir del 1-1-2012
Diez	A partir del 1-1-2013
Once	A partir del 1-1-2014
Doce	A partir del 1-1-2015

### **Se fija un límite máximo de duración para el contrato de obra y servicio determinado**

El contrato de obra y servicio determinado, que hasta la fecha no tenía una duración máxima fijada, se limita temporalmente, estableciéndose una duración máxima de tres años, que sin embargo, los Convenios Colectivos sectoriales podrán incrementar hasta los cuatro años. En caso de que se supere tales límites máximos de duración, el efecto será que el trabajador pasará a ostentar la condición de fijo en la empresa, debiendo reconocerlo así el empresario mediante la entrega al trabajador de un documento acreditativo de dicha circunstancia. La medida sólo afectará a los contratos por obra y servicio determinado que se suscriban a partir del 18 de junio de 2010. Y quedan excluidos de dicha previsión los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente

## **MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE JÓVENES Y PERSONAS DESEMPLEADAS**

En este ámbito las modificaciones consisten una reordenación del sistema de bonificaciones y en ciertas modificaciones introducidas en la regulación de los contratos formativos.

### **¿Cuáles son los contratos bonificados en la reforma laboral?**

Las bonificaciones que se regulan pretenden incrementar el número de trabajadores fijos de la empresa, de ahí que en todo caso se prevén para la **suscripción de contratos indefinidos** o a la **transformación en indefinidos de contratos temporales** que se produzcan **hasta el 31 de diciembre de 2011**. Los supuestos de bonificación son los siguientes:

- **Jóvenes entre 16 y 30 años inscritos como desempleados** al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional: bonificación de 800 euros/año durante tres años.
- **Mujeres en las condiciones previstas en el apartado anterior:** bonificación de 1.000 euros/año durante tres años.
- **Desempleados mayores de 45 años inscritos como desempleados** al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación: bonificación de 1.200 euros/año durante tres años.
- **Mujeres en las condiciones previstas en el apartado anterior:** bonificación de 1.400 euros/año durante tres años.
- **Transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación:** bonificación de 500 euros/año durante tres años.
- **Si la transformación se refiere a mujeres en las condiciones previstas en el apartado anterior:** bonificación de 700 euros/año durante tres años.
- **Contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en el INEM:** bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato y sus prórrogas.
- **Extensión de las bonificaciones reguladas para los contratos para la formación:** para los contratos actualmente en vigor que sean prorrogados a partir del 18 de junio de 2010.

[www.planificacion-juridica.com/especiales/reforma-laboral-2010](http://www.planificacion-juridica.com/especiales/reforma-laboral-2010)