

**PUNTOS MÁS DESTACADOS
DE LA LEY 35/2010, DE 17 DE
SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS
URGENTES PARA LA
REFORMA DEL MERCADO
DE TRABAJO**



Andalucía

PUNTOS MÁS IMPORTANTES DE LA LEY 35/2010, DE 17 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO.

A continuación desarrollamos un resumen de la Reforma laboral, recogiendo los puntos más destacados de cada uno de los bloques que contienen la Ley.

BLOQUE 1: Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo.



Contratos temporales

- La reforma laboral establece una duración máxima para el contrato de obra o servicio determinado de tres años (anteriormente dos años), y podrá ser ampliado hasta doce meses más por convenio colectivo sectorial.
- No se regula, por tanto no se endurece ni limita el uso del contrato de obra o servicio para las contratadas y subcontratadas, por lo que se facilitará su uso de forma fraudulenta.
- La Indemnización por finalización de contrato también se modifica, ya que hasta ahora ascendía a 8 días por año trabajado y con la reforma laboral se incrementa hasta 12 días por año trabajado, pero de forma paulatina hasta el año 2015: de forma que los contratos celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011, seguirán teniendo prevista una indemnización de ocho días por año de servicio; los que se celebren durante 2012, tendrán una indemnización de nueve días por año de servicio; los que se celebren durante 2013, una indemnización de diez días por año; los celebrados en 2014 once días por año; y los que se firmen en 2015, doce días por año.
- Adquisición de la condición de fijo: Serán fijas las personas contratadas para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante 2 o más contratos temporales, (excluidos los contratos de relevo, los formativos o de interinidad), directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, durante más 24 meses dentro de un periodo de 30. Asimismo, serán fijos aquellos trabajadores que hayan superado el plazo dispuesto en el artículo

15.1,a) del Estatuto de los Trabajadores (36 meses + 12 meses por convenio colectivo sectorial).

Extinción del contrato de trabajo

La reforma introduce modificaciones en la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, tanto de forma individual como de forma colectiva, que no benefician en ningún caso a los trabajadores/as:

- Se han ampliado los casos en los que la empresa pueden extinguir la relación laboral con sus trabajadores:
 - Causas Económicas: La empresa con solo alegar simples pérdidas actuales o previstas, sin que exista un plan de viabilidad para la empresa, es una causa automática del despido de los trabajadores. Además no se precisa acreditar que el despido sea una medida necesaria.
 - Causas Técnicas: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
 - Causas Organizativas: Cuando se produzcan cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal
 - Causas Productivas: Cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- La empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de alguna se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva.
- Se eliminan los requisitos u obstáculos que existían para las empresas antes de la reforma para despedir por causas económicas.
- El plazo de preaviso para los trabajadores en caso de despido objetivo, que antes de la Reforma era de 30 días, ahora queda reducido a quince días.
- Antes de la reforma, si el despido objetivo no se hacía en el tiempo y en la forma que establecía el Estatuto de los Trabajadores (es decir, mediante escrito, y con un mes de antelación, etc...), se consideraba nulo y se readmitía al trabajo, ahora esto se suprime y la empresa no tiene que cumplir nada de esto.
- Se abarata las indemnizaciones de los despidos objetivos, ya que los contratos indefinidos que se hayan firmado a partir del 18 de junio de 2010 y de duración superior a un año, tendrán una indemnización de 20 días, de los que 8 días los abonará el FOGASA, de modo que las empresas sólo pagarán a los trabajadores 12 días de indemnización. Lo mismo sucede con los contratos antiguos de las empresas que tengan menos de 25 trabajadores.

- En definitiva, en el caso de que el trabajador/a sea despedido de forma objetiva y se considere justificado, el trabajador pierde su puesto de trabajo y sólo percibirá de indemnización 20 días de salario por año de antigüedad, con un máximo de 12 meses y sin salarios de tramitación.
- En el caso de que el trabajador/a sea despedido de forma improcedente, no se puede imponer la readmisión y además la empresa pagará una indemnización de 45 días por año solo a los fijos ordinarios que cada vez serán menos y una indemnización de 33 días por año para los fijos de fomento de la contratación (además subvencionando el FOGASA, ocho de estos días).

Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

- Se amplían los colectivos para que las empresas puedan utilizar el contrato de fomento de la contratación indefinida, por lo que se va a generalizar su uso y esto hace que los despidos a los trabajadores sean mucho más baratos.
- Además estos contratos tendrán más bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social.

BLOQUE 2: Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo



La reforma contiene una serie de medidas de flexibilización de las relaciones internas dentro de la empresa, que no tienen ningún beneficio para el trabajador/a y que a grandes rasgos son las siguientes:

- Con la reforma se pretende facilitar la posibilidad de no aplicarse el régimen salarial del convenio colectivo sectorial en empresas en crisis, es decir, se amplían las causas que justifican que las empresas puedan descolgarse de la revisión salarial. El descuelgue salarial es un contenido mínimo del convenio colectivo sectorial.
- Las condiciones de trabajo que también están previstas en los convenios colectivos, como jornada, horario, régimen de turnos, sistema retributivo, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, etc... pueden ser modificadas si la empresa alega razones económicas, técnicas, organizativas y de producción. Es decir que el empresario unilateralmente puede modificar las condiciones de trabajo y fijar las condiciones alternativas que mejor le convengan, argumentando que la medida favorece o mejora la situación o resultados de la empresa.

- Por tanto, si existiese desacuerdo ante la modificación de las condiciones de trabajo, el empresario unilateralmente podrá modificarlas y fijar unas condiciones alternativas, argumentando que la medida favorece o mejora la situación o resultados de la empresa.
- El periodo de consultas que antes estaba establecido con los representantes sindicales para llegar a un acuerdo ahora no será superior a 15 días.
- En definitiva, la reforma reduce, en gran medida, el valor obligacional de los convenios colectivos, facilitando el incumplimiento de las condiciones laborales y retributivas que están establecidas.
- Todas estas medidas debilitan enormemente la negociación colectiva, y dan poder a la empresa para tomar de forma unilateral las decisiones que afectan a los trabajadores, dejando a un lado el convenio colectivo.

BLOQUE 3: Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas



Bonificaciones a los contratos: Indefinido y de formación.

- Se aumentan las bonificaciones para las cuotas empresariales por la contratación indefinida para casi todos los colectivos
- En cuanto a los contratos formativos, las cuotas a la Seguridad Social para contingencias comunes y profesionales serán cero para el empresario cuando se realicen hasta el 31-12-2011, incluyendo las prórrogas de los que ya existen y durante toda la vida del contrato.

Contratos formativos.

- Los contratos formativos hasta ahora se podrían realizar hasta que el trabajador tuviese 21 años, ahora la edad aumenta hasta los 25.
- Siguen sin tener indemnización por finalización del contrato los contratos de formación (al igual que los contratos de interinidad).
- La única ventaja es que a partir de ahora, el contrato de formación cotizará a la Seguridad Social por todas las contingencias, incluido el desempleo.
- Una medida favorable, es que la retribución del trabajador contratado por un contrato de formación nunca podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

BLOQUE 4: Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal.



Servicios Públicos de Empleo.

- Lo único beneficioso y positivo de este capítulo de la reforma es que se prorroga de nuevo hasta el 31 de diciembre de 2012, la contratación de los 1.500 orientadores (413 orientadores/as en Andalucía). Ahora bien, en lugar de mejorar los Servicios Públicos de Empleo lo que se pretende es su privatización, permitiendo la intermediación en el mercado de trabajo de las agencias de colocación privadas.

Políticas de Empleo y Agencias de Colocación.

- Hasta ahora la intermediación se realizaba por los Servicios Públicos de Empleo, pero con la reforma se incorpora un nuevo artículo 21, en el que se legalizan las agencias de colocación ya sean públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro que realicen actividades de intermediación laboral.
- Esto supone fomentar la intermediación laboral como un negocio, ya que legaliza a las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro para realizar dicha intermediación y por tanto fomenta su privatización, en lugar de llevar a cabo más medidas (a excepción de los 1.500 orientadores) que sirvan para reformar los Servicios Públicos de Empleo.
- En definitiva, con la reforma laboral se autoriza el funcionamiento de las agencias privadas de colocación con fines lucrativos, para que mediante la firma de un previo convenio de colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, pasan a desarrollar plenamente las competencias propias de éstos, es decir ejercerán el control sobre las personas desempleadas y podrán proponer sanciones a éstas e incluso retirarles la prestación por desempleo.

Empresas de Trabajo Temporal.

- Con la reforma se modifican las competencias que las Empresas de Trabajo Temporal tienen hasta el momento, ya que antes de la reforma, no podían contratar trabajadores/as para realizar determinadas ocupaciones legalmente establecidas. A partir de la reforma en el artículo 17 de la Ley de la Reforma, se autoriza a las ETTs para actuar en sectores prohibidos hasta la fecha.

- En definitiva, a partir del 1 de enero de 2010 se suprimen prácticamente todas las restricciones actualmente vigentes y relativas a actividades peligrosas como minería a cielo abierto, construcción, actividades extractivas, manipulación de explosivos, etc..., por lo que las ETTs podrán contratar a trabajadores para desempeñar puesto peligrosos sin tener en cuenta las medidas de prevención de riesgos laborales adecuadas para este tipo de trabajos de alto riesgo.
- Es más, las ETTs incluso pueden prestar servicios en las Administraciones Públicas (incluida Sanidad), lo que podrá suponer que las ETTs puedan sustituir las actuales bolsas de empleo.

BLOQUE 5: Otras medidas contenidas en la Reforma Laboral



- **Fondo de Capitalización para los Trabajadores/as:**
 - Está prevista, en el plazo máximo de un año a partir del 18 de junio de 2010, la constitución de un Fondo de Capitalización para los trabajadores, que será mantenido a lo largo de toda la vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de trabajo que aún está por determinar.
 - Este fondo, con lo que acumulen los trabajadores/as a lo largo de su vida laboral, será el encargado de abonar las indemnización por despido, haciendo que el empresariado le cueste aún menos despedir a un trabajador/a.
 - Se supone que la creación de este fondo se realizará con la previa consulta a los sindicatos y a la patronal.
 - Sustituirá al FOGASA en cuanto al abono de las indemnizaciones por despido.
- **Absentismo Laboral:**
 - Con la reforma laboral, si un trabajador falta al trabajo más del 20% de días hábiles en dos meses consecutivos, aunque sea de forma justificada con baja médica o de la mutua correspondiente, o bien el 25% en 4 meses discontinuos durante un año, el empresario podrá despedir al trabajador y además este despido se considerará justificado.
 - Además se rebaja del 5% al 2,5% la media que tiene que existir de absentismo en el conjunto de la plantilla de la empresa.
- El tiempo para que las personas desempleadas inscritas en el SAE y que están cobrando el desempleo se vean obligadas a realizar cursos de formación se ve **reducido de 100 días a 30 días**, es decir que se reduce



considerablemente el tiempo de espera de las personas desempleadas para hacer cursos de formación. Esta medida sería una medida acertada siempre y cuando hubiese una oferta formativa suficiente para cubrir la demanda de formación de estos.