

# reforma laboral

## 10 puntos clave



good to know you



 randstad

Trabajo Temporal | Professionals & Outsourcing | Search & Selection | HR Solutions | Inhouse Services

# ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

El sábado, 18 de Septiembre de 2010, se publicó en el BOE la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, procedente del Real Decreto-ley 10/2010 de 16 de junio.

Esta Ley entró en vigor el domingo, 19 de Septiembre de 2010, y aunque en muchos de sus puntos ha mantenido el texto del Real Decreto-ley del que trae causa, vigente desde el 18 de junio pasado, lo cierto es que ha incorporado novedades a tener en cuenta.

Estos son los 10 puntos clave de esta reforma a tener en cuenta por las empresas en la gestión de sus relaciones laborales.

## 1. contratación temporal

### 1.1. Contrato por Obra

- Se impone un límite de 3 años de duración para este tipo de contrato, ampliable por convenio colectivo sectorial (no convenio de empresa) por 12 meses más. Transcurrido dicho plazo el trabajador adquiere la condición de indefinido.
- A los contratos por obra celebrados con anterioridad al 19 de septiembre de 2010 se les aplicará la normativa legal y convencional vigente a la fecha de su celebración.
- La empresa tiene que entregar al trabajador por escrito un documento que recoja su condición de fijo en el caso de que se supere el citado plazo, dentro de los 10 días siguientes al cumplimiento del mismo. No hacerlo supone para la empresa la comisión de una infracción leve en materia laboral sancionable con multa de 60 a 625 euros.
- El trabajador, por su parte, puede pedir al Servicio Público de Empleo que le certifique los contratos temporales suscritos con una empresa para acreditar su condición de fijo. El SPEM informará a la empresa de la emisión del citado certificado.
- Esta limitación en cuanto a la duración máxima de los contratos por obra se ha matizado cuando los mismos son concertados por las Administraciones Públicas.
- Esta limitación no resulta aplicable al contrato fijo de obra regulado en el sector de la construcción, cuyo régimen jurídico se respeta.

### 1.2. Concatenación de Contratos

- El trabajador adquiere la condición de fijo si:
  - está contratado durante más de 24 meses, con o sin solución de continuidad, en un periodo de 30 meses
  - mediante 2 o más contratos de trabajo de duración determinada
  - ya sea directamente, ya sea a través de un contrato de puesta a disposición
  - cualquiera que fuera el puesto desempeñado en virtud de los mismos
  - en la misma empresa o en empresas de su mismo grupo

- también se aplica cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.
- Como novedad se aclara que no se computan (al margen de los ya excluidos con anterioridad: contratos formativos, de relevo y de interinidad) los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como los contratos temporales que sean utilizados por las empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.
- Las nuevas limitaciones sólo serán de aplicación a los contratos suscritos a partir del 19/9/2010, si bien respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo de contratos, del periodo y del plazo se tendrá en cuenta el vigente el 18/6/2010. Respecto de los contratos suscritos antes del 18/6/2010 se tendrá en cuenta la anterior redacción de este artículo (15.5 del ET).
- La empresa tiene que entregar al trabajador por escrito un documento que recoja su condición de fijo en el caso de que se supere el citado plazo, dentro de los 10 días siguientes al cumplimiento del mismo.
- No hacerlo supone para la empresa la comisión de una infracción leve en el orden laboral sancionable con multa de 60 a 625 euros.
- El trabajador, por su parte, puede pedir al Servicio Público de Empleo que le certifique los contratos temporales suscritos con una empresa para acreditar su condición de fijo. El SPEM informará a la empresa de la emisión del citado certificado.
- Esta limitación en cuanto a la concertación de contratos temporales se ha matizado cuando los mismos son concertados por las Administraciones Públicas.

# 1. contratación temporal

## 1.3. Indemnización por finalización de contratos temporales

- La indemnización por finalización de los contratos temporales regulada en el artículo 49.1.c del Estatuto se eleva de 8 a 12 días de salario por año (recordemos que esta indemnización no se aplica a los formativos y de interinidad), aunque se fija un calendario transitorio en función de la fecha de celebración del contrato:

Fecha celebración	Indemnización
Hasta 31/12/2011	8 días/año
Desde 1/1/2012 hasta 31/12/2012	9 días/año
Desde 1/1/2013 hasta 31/12/2013	10 días/año
Desde 1/1/2014 hasta 31/12/2014	11 días/año
Desde 1/1/2015	12 días/año

- Esta nueva regulación no resulta aplicable al contrato fijo de obra regulado en el sector de la construcción, cuyo régimen jurídico en materia indemnizatoria se respeta.

# 2. extinción del contrato por causas objetivas

- La norma define cada causa a fin de otorgar una mayor claridad (recoge algunos criterios jurisprudenciales)

**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 la viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. Hay que acreditar la realidad de los resultados alegados y que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado

### Causas organizativas/técnicas /productivas

**Organizativas:** cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal  
**Técnicas:** cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción

**Productivas:** cambios, entre otros, en la demanda de los productos/servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Hay que acreditar la concurrencia de la causa y justificar que de la misma se deduce la razonabilidad de la decisión para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o 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.

- En materia de despidos colectivos:
  - Se limita la duración del periodo de consultas a un plazo de 30 días o 15 días –según la empresa tenga más o menos de 50 trabajadores–, antes era un plazo mínimo ahora es un plazo máximo.
  - En materia de participación de los trabajadores en dicho periodo, si no existe representación legal de los trabajadores (RLT en lo sucesivo), se prevé que aquellos puedan atribuir su representación a una comisión de 3 miembros integrada, según decidan los trabajadores, bien por trabajadores de la empresa elegidos democráticamente por sus compañeros, bien por componentes designados por los sindicatos más representativos, según su representatividad. Si los trabajado-

res han optado por esta última vía, el empresario a su vez puede conferir su representación a la patronal.

- Se prevé que empresa y RLT pueden sustituir en cualquier momento el periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje, a desarrollar siempre dentro del plazo máximo ya citado.
- Se contemplan de cara a reducir los efectos en la pérdida de empleo la conveniencia de diseñar medidas de recolocación a realizar a través de agencias autorizadas o acciones de formación y reciclaje profesional para mejora de la empleabilidad, y la necesidad de contemplar un plan de acompañamiento social en empresas de más de 50 trabajadores que contemple tales medidas.
- En caso de que el periodo de consultas finalice con acuerdo, la autoridad laboral tiene un plazo de 7 días naturales (antes 15) para autorizarlo. Comunicará su decisión a la Inspección de Trabajo y a la entidad gestora de la prestación de desempleo.
- Para los despidos objetivos individuales:
  - Se rebaja a 15 días el plazo de preaviso para entregar la notificación personal al trabajador (antes 30).
  - En el caso de que se produzcan defectos formales en la comunicación del despido, se determina que el mismo será improcedente y no nulo.
  - En el caso de que se produzca un error excusable en el cálculo de la indemnización no se produce la improcedencia del despido, el mismo sigue siendo válido, pero la empresa deberá abonar la diferencia.

## 3. contrato de fomento de la contratación indefinida

- Amplia el colectivo de trabajadores con los que firmar estos contratos. Debe tratarse de trabajadores inscritos como demandantes de empleo en alguna de las siguientes situaciones:

Colectivo	Nuevo
Jóvenes de 16 a 30 años, ambos inclusive	No
Mujeres en profesiones/ocupaciones con menor índice de empleo	No
Mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o el acogimiento de menores	Si
Mujeres que se reincorporen al mercado de trabajo tras un periodo de inactividad laboral de 5 años	Si
Mujeres víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos	Si
Mayores de 45 años	No
Personas con Discapacidad	No
Parados inscritos durante un mínimo de 1 mes ininterrumpido como demandantes de empleo	Parcial (antes 6 meses y con el R.D.ley 3)
Durante los 2 últimos años contratados exclusivamente a través de contratos temporales (incluidos formativos)	Si
Durante los 2 último años se le ha extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente	Si

- El contrato de Fomento para la Contratación Indefinida (CFCI) se pueden firmar:
  - de inicio con el colectivo indicado
  - por conversión de un contrato temporal, incluidos los formativos, aunque la regulación difiere según fecha de celebración del contrato temporal:
    - contrato vigentes a la fecha del 18/6/2010: fecha tope conversión 30/12/2010
    - contratos suscritos después: fecha tope conversión 30/12/2011, pero no han podido durar más de 6 meses, salvo que se trate de contratos en prácticas o para la formación

- No podrán celebrar este tipo de contratos las empresas que en los 6 meses anteriores hubieran despedido de forma objetiva a trabajadores con contratos indefinidos ordinarios si dicha extinción hubiera sido declarada o reconocida como improcedente, o hubieran procedido a un despido colectivo, pero esta limitación opera, únicamente, respecto al mismo puesto y centro de trabajo y no será de aplicación a las extinciones contractuales producidas antes de 18 de junio de 2010 ni, tratándose de despido colectivo, si la realización de la contratación indefinida se hubiera concertado con los representantes de los trabajadores.

- La especialidad de este contrato era y sigue siendo, en este sentido la norma no incorpora ninguna novedad, que si se extingue por causas objetivas y es declarado judicialmente o reconocido por la empresa como improcedente en vez de 45 días por año –con el máximo de 42 mensualidades– la indemnización es de 33 días por año –con el máximo de 24 mensualidades–. La empresa puede reconocer la improcedencia del despido objetivo y consignar la diferencia entre la indemnización abonada inicialmente (20 días por año con el máximo de 12 mensualidades) y los 33, y así paralizar salarios de tramitación.

- En cuanto a los contratos que acceden a esta modalidad por transformación de uno temporal, sólo se entiende que adquieren la condición de CFCI cuando hayan pasado 20 días hábiles desde su conversión.

- Si el trabajador impugna un despido objetivo en relación con un CFCI alegando que se ha utilizado de forma fraudulenta el trámite del despido objetivo para enmascarar un despido disciplinario, el trabajador tiene la carga de la prueba.

## 4. indemnizaciones a cargo del Fogasa y del Fondo de Capitalización para contratos indefinidos

- El FOGASA reintegrará a la empresa el equivalente a 8 días de salario por año trabajado en el supuesto de extinciones de CFCI o de contratos indefinidos ordinarios, cuando dicha extinción de deba a causas previstas para los Despidos Colectivos y para los Despidos Objetivos.
- Sólo aplicable a CFCI y CI suscritos a partir del 18/6/2010 y siempre que en el momento de la extinción haya pasado más de un año de su celebración.
- En estos supuestos el coste final para la empresa en indemnización sería de 12 días (aunque debe anticipar los 20 y luego recuperar del FOGASA los 8).
- Esta aportación del Fogasa sólo estará vigente en tanto en cuanto no se constituya el Fondo de Capitalización previsto en la DA 10 (modelo austriaco), se prevé que en el plazo de un año a contar desde el 18/6/2010 el Gobierno regule la creación de este Fondo, sin suponer incremento de cotización de las empresas, el objetivo es que se nutra durante la vida laboral del trabajador, por una aportación equivalente a un número de días por año a determinar, el trabajador tendrá derecho a cobrarlo en caso de despido, movilidad geográfica, para actividades formativas o con motivo de la jubilación, en caso de despido de la indemnización que tenga que abonar el empresario de deducirá el importe del fondo.

# 5. bonificaciones

## 5.1. Contratación Indefinida

- Es requisito imprescindible para acogerse a las bonificaciones de los nuevos contratos o transformaciones en contratos indefinidos que supongan un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa (se calcula sobre el promedio de los 90 días anteriores).
- Aplicable a los contratos suscritos hasta el 31/12/2011 con el siguiente colectivo:

Colectivo	Bonificación
Desempleados entre 16 y 30 años, con especiales problemas de empleabilidad (inscritos 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)	General: 800 €/año 66,67 €/mes durante 3 años o equivalente diario  Mujeres: 1.000 €/año 83,33 €/mes durante 3 años o equivalente diario
Desempleados mayores de 45 años, inscritos al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación	General: 1.200 €/año 100 €/mes durante 3 años o equivalente diario  Mujeres: 1.400 €/año 116,67 €/mes durante 3 años o equivalente diario
Transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea su fecha de celebración	General: 500 €/año 41,67 €/mes durante 3 años o equivalente diario  Mujeres: 700 €/año 58,33 €/mes durante 3 años o equivalente diario

- La empresa está obligada a mantener el nivel de empleo fijo alcanzado con el contrato objeto de esta bonificación durante todo el periodo de bonificación y tiene 2 meses, en caso de reducir el nivel de empleo fijo para recuperarlo (salvo despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o no superación de periodo de prueba), en caso contrario tendrá que reintegrar la bonificación.

## 5.2. Contratos para la formación

- Los contratos de formación que se celebren desde el 18/6/2010 hasta el 31 de diciembre de 2011 con trabajadores desempleados e inscritos como tales tendrán una bonificación del 100% de las cuotas, tanto de la empresa como del trabajador, durante toda la duración del contrato. Esta bonificación se aplicará también a los contratos que se prorroguen entre estas fechas, la bonificación se aplica a la prórroga correspondiente. Para obtener dichos incentivos el contrato para la formación deberá suponer un incremento en la plantilla de la empresa (este requisito no se aplica en el caso de prórrogas). Esta bonificación no es aplicable a los contratos suscritos con alumnos de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

## 5.3. Empresas en Expedientes de Regulación de Empleo Temporales

- Se incrementa la bonificación de las cuotas de la empresa por contingencias comunes establecida en la Ley 27/2009 hasta el 80% si finaliza con acuerdo y se incluyen medidas formativas y otras orientadas a reducir los efectos del ERE en el empleo. Además el compromiso de mantenimiento del empleo se reduce a 6 meses en el caso de acuerdos concluidos a partir del 18/6/2010.

Se extiende la vigencia de esta medida, a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de octubre de 2008, hasta el 31 de diciembre de 2011, y se extiende la exclusión de esta medida a las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos a los que se haya aplicado la bonificación establecida en este artículo, que quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las bonificaciones establecidas en el Programa de Fomento del Empleo regulado en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, cuando hubieran presentado la solicitud de regulación de empleo entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2011.

- Se amplía el límite de reposición de la prestación de desempleo a 180 días y el plazo de aplicación de esta medida:
  - a Cuando las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011, ambos inclusive;
  - b Cuando el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2012.
- Los expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia en su aplicación el 18 de junio de 2010 se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente. A los expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, en tramitación el 18 de junio de 2010, les podrá ser de aplicación el régimen jurídico previsto en el mismo, siempre que se solicite conjuntamente por el empresario y los representantes de los trabajadores y se haga constar esta circunstancia en la resolución de la autoridad laboral.
- Las empresas que hayan instado expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 18 de junio de 2010, podrán beneficiarse de la ampliación del derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes a que se refiere el artículo 1.2.bis de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, siempre que se reúnan las condiciones establecidas en esta Ley. En todo caso, el incremento de porcentaje de bonificación únicamente podrá aplicarse respecto de las cotizaciones devengadas con posterioridad a 18 de junio de 2010.
- A los trabajadores a quienes se hubiera extinguido su contrato de trabajo con anterioridad a 18 de junio de 2010, en los supuestos establecidos en el artículo 3.1 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, y que previamente hubieran sido afectados por expedientes de regulación temporal de suspensión de contratos o de reducción de jornada en los casos referidos en esa disposición, tendrán derecho, en su caso, a la reposición de las prestaciones por desempleo, en los términos y con los límites establecidos en la normativa vigente en el momento en que se produjo.

# 6. medidas para favorecer la flexibilidad interna

## 6.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

- Se incluye como tal la relativa a la distribución del tiempo de trabajo.
- Se entiende que concurren las causas alegadas cuando la medida contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma.
- Cuando la medida tenga ámbito colectivo se introducen las siguientes novedades principales:
  - El plazo de consultas para la modificación de tipo colectivo es de un máximo de 15 días.
  - Si no hay RLT, los trabajadores pueden atribuir su representación a una comisión.
  - Se prevé que empresa y RLT pueden sustituir en cualquier momento el periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje, a desarrollar siempre dentro del plazo máximo ya citado.
  - Si el proceso finaliza con acuerdo se presume que concurren las causas alegadas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho y sin perjuicio de que cada trabajador afectado puede optar por la rescisión indemnizada de su contrato.
  - En cuanto a la modificación de las condiciones establecidas en Convenio Colectivo, sea sectorial o empresarial, se prevé que pueda llevarse a cabo en cualquier momento por acuerdo entre la empresa y la RLT. En el caso de tratarse de un convenio de sector –sólo queda excluido de modificación por esta vía la jornada– debe notificarse a la comisión paritaria, la modificación tendrá la misma vigencia que el convenio al que modifica y en caso de desacuerdo se deberá acudir el procedimiento de mediación previsto en el convenio/acuerdo interprofesional.

## 6.2. Movilidad geográfica

- Se limita la duración del periodo de consultas que no deberá ser de más de 15 días.
- En materia de participación de los trabajadores en dicho periodo, si no hay RLT se prevé que aquellos pueda atribuir su representación a una comisión.

- Se prevé que empresa y RLT pueden sustituir en cualquier momento el periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje, a desarrollar siempre dentro del plazo máximo ya citado.

## 6.3. Descuelgue salarial

- Se regula el procedimiento para conseguir la inaplicación el régimen salarial previsto en un convenio de ámbito superior a la empresa, que deberá ir precedido de un periodo de consultas de máximo 15 días, resultando necesario el acuerdo entre la empresa y la RLT legitimada para negociar un convenio.
- Si no hay RLT, los trabajadores pueden atribuir su representación a una comisión.
- Para poder recurrir esta medida resulta necesario que la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de la aplicación de dicho régimen salarial afectando al mantenimiento del empleo.
- El acuerdo debe contener tanto la nueva retribución a aplicar como el programa de convergencia de cara al retorno a las condiciones del convenio.
- El periodo máximo de duración del acuerdo de inaplicación salarial es el periodo de vigencia del convenio o, en su caso, 3 años máximo.
- En ningún caso puede afectar a las medidas que el convenio haya previsto para eliminar discriminaciones retributivas por razones de género.
- Si el proceso finaliza con acuerdo se presumen que concurren las causas alegadas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
- El acuerdo debe notificarse a la comisión paritaria del convenio afectado.
- En caso de desacuerdo será necesario acudir a los procedimientos de mediación que se establezcan en los acuerdo interprofesionales de ámbito estatal o autonómicos.

## 6.4. Expedientes de regulación de empleo temporales

- La nueva regulación clarifica que se aplica el procedimiento con independencia del número de trabajadores afectados y que su autorización no da derecho a indemnización.
- Se prevé de forma expresa que a través de un ERE temporal se puede pactar una reducción de jornada temporal como alternativa a la suspensión de los contratos, dicha reducción temporal de la jornada debe ser de entre el 10% y el 70%, con reducción proporcional de la retribución.
- Durante el periodo de reducción de jornada no cabe la realización de horas extras salvo fuerza mayor.
- Sin embargo, a efectos de la prestación de desempleo sólo se entiende que el trabajador percibe el desempleo a tiempo parcial si la reducción pactada es temporal y se materializa a nivel de jornada diaria, es decir, que la reducción de entre el 10% y el 70% se pacta con respecto de la jornada diaria, en caso contrario se entiende que el trabajador está en situación de desempleo total.
- En el caso de desempleo parcial, se entiende que el consumo de la prestación se produce por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada autorizada.
- Durante la suspensión del contrato o reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

# 7. contrato en prácticas y contrato para la formación

## 7.1. Contrato en prácticas

- Se pueden concertar siempre que no hayan transcurrido más de 5 años (anteriormente 4) desde la terminación de los estudios y 7 años si el trabajador es discapacitado (anteriormente 6).
- También los certificados de profesionalidad previstos en la Ley Orgánica 5/2002 habilitan a la celebración de este contrato. El periodo de prueba cuando el certificado es de nivel 1 o 2 no puede ser superior a 1 mes y si es de nivel 3 a 2 meses.
- Se prevé que las situaciones de IT, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimientos, riesgo durante la lactancia, y paternidad que afecten al trabajador interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- Límites subjetivos:
  - Un trabajador no puede estar en la misma empresa más de 2 años en prácticas para el desempeño del mismo puesto, aunque tenga titulaciones diferentes que cumplan los requisitos.
  - Se considera título diferente los títulos de grado y de master correspondientes a una titulación universitaria con respecto de ésta última, salvo que al ser contratado la primera vez mediante un contrato en prácticas, el trabajador ya estuviese en posesión del título superior del que se trate.
  - No se puede concertar este contrato si el trabajador ha adquirido el certificado de profesionalidad en virtud de un contrato para la formación.

## 7.2 Contrato para la formación

- De forma transitoria y hasta el 31 de diciembre de 2011 se pueden celebrar este tipo de contratos con menores de 25 años (la norma general es que se concierte con mayores de 16 y menores de 21 años).
- El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que cursen un ciclo formativo de Formación Profesional de grado medio y en el caso de desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo y otros

que se puedan aprobar, el límite de edad será el previsto en la normativa que regule dichos programas.

- Se puede adquirir un certificado de profesionalidad una vez finalizado este contrato.
- El salario de trabajador será el fijado en el convenio colectivo para la categoría en proporción al tiempo de trabajo efectivo durante el primer año y durante el segundo año la retribución será la establecida en el convenio sin que en ningún pueda estar por debajo del SMI, sin tener en cuenta el tiempo dedicado a formación.
- Se prevé que las situaciones de IT, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimientos, riesgo durante la lactancia, y paternidad que afecten al trabajador interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- La formación teórica no puede impartirse en el puesto de trabajo.
- Se amplía la acción protectora de tal forma, que el trabajador queda cubierto con respecto de todas las contingencias, incluido el desempleo, por lo que tanto empresario como trabajador pasarán a cotizar por dicho concepto mediante una cuota fija, resultante de aplicar a la base mínima correspondiente por contingencias profesionales, el mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajador que los contratos en prácticas. Se aplica a los contratos y prórrogas suscritos a partir del 18 de junio de 2010. La prestación de desempleo, sin embargo, no se reconoce a los contratos para la formación suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

# 8. agencias de colocación

- Se modifica la regulación de las Agencias de Colocación admitiendo el ánimo de lucro en las mismas, de tal forma que quedan configuradas legalmente como entidades, públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral.
- Se entiende a estos efectos que es intermediación laboral:
  - El conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan empleo, para su colocación.
  - La actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultan excedentes en procesos de reestructuración empresarial, acordada con los trabajadores o sus representantes en los planes sociales o programas de recolocación.
- Estas entidades, además, también podrán realizar actividades relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional y, con la selección de personal.
- Para ser agencia de colocación se necesita autorización previa, que es otorgada por el Servicio Público Estatal si la entidad opera en más de una CCAA o por el organismo equivalente de la CCAA en la que opera, si sólo lo hace en una, aunque la autorización que se conceda es única y válida para todo el territorio nacional.
- Para colaborar con los Servicios Públicos de Empleo deberán firmar un convenio y, cuando actúan en dicho ámbito, su actividad es gratuita tanto para empresarios como para trabajadores (si actúan fuera del ámbito de dicha colaboración la gratuidad es sólo para los trabajadores).
- Se les imponen una serie de obligaciones para garantizar la transparencia en su funcionamiento y el respeto de los derechos de los trabajadores.
- Se prevé que el desarrollo reglamentario esté antes del 31/12/2010.

## 9. las empresas de trabajo temporal

- Se regulan una serie de derechos para los trabajadores, aunque muchos de ellos las ETTs ya los reconocían por imperativo del convenio colectivo sectorial, y nuevas responsabilidades para la empresa usuaria:
  - Derecho a que se les apliquen las condiciones esenciales de trabajo y empleo vigente en la usuaria para los trabajadores propios (remuneración, duración jornada, horas extras, periodos descanso, trabajo nocturno, vacaciones y días festivos).
  - Derecho a que se les apliquen las disposiciones vigentes en la usuaria para los trabajadores propios en materia de protección de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, de los menores, igualdad de trabajo entre hombres y mujeres, y no discriminación (sexo, raza, origen étnico, religión, creencias, discapacidad, edad u orientación sexual).
  - Derecho al uso, en las mismas condiciones que los trabajadores propios de la usuaria, de los servicios comunes e instalaciones colectivas (transporte, comedor, guardería, etc).
  - La usuaria deberá informarles de las vacantes (anuncio en lugar público u otros medios previstos en la negociación colectiva).
  - La responsabilidad del artículo 16.3 de la Ley 14/94 de la usuaria también alcanza a la indemnización por fin de contrato (antes sólo salarios y seguridad social).
  - La negociación colectiva regulará las medidas para que los trabajadores en misión tengan acceso a la formación disponible en la EU.
- En materia de indemnización por fin de contrato:
  - La indemnización será el equivalente de 12 días de salario por cada año de servicio, o a la establecida en su caso en la normativa específica que le sea de aplicación.
  - De forma expresa se prevé que la indemnización puede ser prorrateada durante la vigencia del contrato.
- Mantiene como actividades prohibidas por razón de prevención de riesgos laborales tres de las existentes hasta la fecha (trabajos con exposición a radiaciones ionizantes, a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción de 1ª y 2ª categoría y a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.)
- En cuanto al resto de actividades prohibidas actualmente deja a la negociación colectiva interprofesional o sectorial de dichas actividades –construcción, minería, industrias extractivas, fabricación, manipulación y utilización de explosivos, trabajos con riesgos eléctricos, etc...– la determinación de las ocupaciones con respecto de los cuales habría limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, pero ya con respecto de los mismos no se habla de “prohibición”:
  - La negociación colectiva de dichas actividades antes del 31 de marzo de 2011 deberá determinar las posibles limitaciones a la celebración de contratos de puesta a disposición. No caben limitaciones genéricas, la negociación colectiva tendrá que identificar el puesto o la tarea concreta, justificar la limitación por razón de los riesgos y realizar un informe razonado que acompañará al convenio.
  - A partir del 1/4/2011 se podrán firmar contratos de puesta a disposición para cubrir para dichas actividades, respetando en su caso lo contenido en la negociación colectiva, pero la ETT para ello además deberá cumplir una serie de requerimientos adicionales:
    - Organizar total o parcialmente sus actividades preventivas con medios propios auditados debidamente, tener comité de seguridad y salud formado por un mínimo de 4 delegados de prevención
    - Acreditar documentalmente que el trabajador posee las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requerida para el puesto.
- Se adapta la normativa de infracciones y sanciones y se considera infracción muy grave tanto para la ETT como para la EU cubrir un puesto de los anteriores sin cumplir los requisitos previstos legal o convencionalmente.
- Se declaran no vigentes a partir del 1/4/2011 todas las limitaciones que hasta la fecha existan en la normativa para contratar con ETTs, salvo lo establecido anteriormente en materia de prevención de riesgos laborales y se deroga de forma expresa la normativa que limita la contratación con la Administración Públicas.

## 10. otras novedades

- Se incluyen una serie de medidas para el control del absentismo que no estaban previstas en el R. D. Ley de las que destacan:
  - La posibilidad de reducir la cotización por contingencias comunes para el caso de empresas que hayan logrado reducir significativamente sus costes en dicha materia mediante planes pactados con sus comités que modifiquen las condiciones de trabajo, flexibilicen el cambio de puesto del trabajador afectado por tal contingencia y mejoren el control del absentismo injustificado, pendiente de desarrollo reglamentario y se prevé que la reducción de cotizaciones será proporcional al ahorro conseguido. Se hará con cargo a los excedentes de las Mutuas en la gestión de las contingencias profesionales y de las ITs por enfermedad común.
  - Se rebaja del 5 al 2,5% el ratio de absentismo de referencia para el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo.
- Se reconoce como uno de los derechos de los trabajadores no sólo la promoción y formación profesional en el trabajo, sino también el desarrollo de planes y acciones de formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
- Se incorpora una nueva regulación del límite del importe de las retribuciones en especie, la limitación (que es del 30% de la totalidad de las percepciones salariales del trabajador) ya no sólo afecta a los trabajadores de relación laboral común sujeta al Estatuto de los Trabajadores sino también a los que tengan una relación laboral especial. Además, se prevé que la existencia de salario en especie no puede dar lugar a la minoración de la cuantía en dinero del SMI. Esta limitación se aplica a partir del 19/9/2010, incluso a los contratos anteriores.



Tel: 902 14 00 00  
info@randstad.es  
www.randstad.es

good to know you