

# Preguntas y respuestas más frecuentes de la reforma laboral

Fecha 19 de septiembre de 2010

La pasada semana desde Relaciones Laborales se realizó un ciclo de conferencias sobre la reforma del mercado de trabajo, hoy ya os podemos decir que el último paso que quedaba era su publicación en el B.O.E. evento que ocurrió en el día de ayer.

La reforma laboral ya tiene nombre y es la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Ya conocéis todos los entresijos de la misma, y hoy vamos a responder por bloques las dudas que os han surgido en estos días

## **EL PRIMER BLOQUE DE PREGUNTAS, VERSAN SOBRE LA CONCATENACION DE CONTRATOS 24 EN 30. SU CÓMPUTO Y CONCEPTO DE GRUPO DE EMPRESAS.**

Cuando un trabajador preste sus servicios mediante dos o más contrato temporales en una misma empresa bien sea directamente o bien sea a través de ETT o en empresas del grupo, bien en el mismo puesto o distinto puesto durante un período de 24 meses en 30 se convierte automáticamente en indefinido.

Antes de la reforma del 2010 solo computaba mismo puesto y misma empresa. Con la nueva reforma por tanto se ha endurecido el tema.

¿Cómo computamos el tiempo de 24 meses o lo que es lo mismo los 730?

Para los contratos suscritos antes del 18 de junio de 2010 y que sigan en vigor solo se computa misma empresa y mismo puesto. Para contratos suscritos el día 18 en adelante se computa distinto puesto y grupo de empresas, de todo su historial de contratación, es decir también de los contratos suscritos antes del 18 de junio de 2010. El contador nunca se pone a cero.

Una cuestión que se plantea es el tema grupo de empresas, que para definirlo se han seguido los siguientes parámetros; que actúen como grupo o que el accionariado sea superior al 50%.

También se computan los casos de sucesiones o subrogaciones de empresa.

A los clientes se les debe avisar que todas las empresas que formen parte del grupo aún con distintas razones sociales computan a efectos de 24 en 30.

Grupo de empresas se considera el Grupo Manpower, es decir computan los contratos en la ETT o en MBS.

Llegado el plazo máximo el empresario deberá entregar un escrito al trabajador o éste puede solicitarlo al SPE quien a su vez lo comunicará a la empresa.

La lógica de Ley hace que entendamos que el trabajador sería fijo de la empresa usuaria.

Será de aplicación en las Administraciones Públicas, pero en ningún caso se reconocerá la condición de funcionario, aunque podrá seguir en el puesto hasta su cobertura por un funcionario. Queda excluido el contrato de fijo de obra en el ámbito de la construcción.

## **EL SEGUNDO BLOQUE DE PREGUNTAS, VERSA SOBRE LAS SUPRESION DE LAS LIMITACIONES PARA LA CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

En este apartado debemos distinguir tres situaciones:

- Las limitaciones por tema de riesgos. En los siguientes sectores construcción, minería, industrias extractivas, plataformas marinas, explosivos y riesgos de alta tensión se ha fijado que antes del **31/03/2011** se deberá fijar por convenio colectivo sectorial los puestos que no pueden ser contratados por EMT, de no fijar nada se entiende que se podrá prestar servicios en todos ellos. Es decir pasamos de limitación sectorial a limitación por puesto de trabajo, y dicha decisión debe ser razonada y fundamentada.
- Existen también las limitaciones que todos conocemos en diversos convenios colectivos los cuales fijan porcentajes, tipo de contratos prohibidos para ETTS etc, todas estas limitaciones o prohibiciones, son nulas de pleno derecho y se tendrán por no puestas con efectos **1 de Abril de 2011**.
- Un Sector prohibido hasta ahora es el de la contratación con la Administración Pública,. Antes del **31 de marzo de 2011** el Gobierno deberá dictar un Real Decreto que fije las normas para los contratos puestos a disposición estableciendo los puestos limitados a las etts en base a dos criterios el primero de ellos el del interés general y el segundo puesto a cubrir por oposición.

## **EL TERCER BLOQUE DE PREGUNTAS, VERSA SOBRE LA DURACION MAXIMA DE LOS CONTRATOS DE OBRA. FECHA EN VIGOR Y CONSECUENCIAS DE SUPERAR EL MISMO.**

La duración máxima de los contratos de obra será de 3 años, por negociación colectiva ampliable hasta 12 meses más y solo para los contratos firmados a partir del 18 de junio. **Solo Convenios sectoriales**. También será de aplicación a las Administraciones Públicas excepto en los contratos ligados a un proyecto de inversión o investigación. Pasado ese plazo se convierten automáticamente en indefinidos.

Rebasado el plazo serían fijos de la empresa usuaria.

## **EL CUARTO BLOQUE DE PREGUNTAS, HACE REFERENCIA AL INCREMENTO DE LA INDEMNIZACIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES**

Respecto a las ETTS, éstas abonarán a la finalización del contrato 12 días por año en los contratos de acumulación, obra, interinidad o proceso de selección.

La indemnización pasa de los 8 días a los 12 días de una forma progresiva,

Contratos celebrados hasta el 31.12.11 8 días

Contratos celebrados a partir del 01.01.12 9 días

Contratos celebrados a partir del 01.01.13 10 días

Contratos celebrados a partir del 01.01.14 11 días

Contratos celebrados a partir del 01.01.15 12 días

## **EL QUINTO BLOQUE DE PREGUNTAS, VERSA SOBRE EL CONTRATO DE FOMENTO PARA LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.**

Quien son los destinatarios de este contrato?

- 1.- Desempleados: jóvenes de entre 16 y 30 años, mujeres, mayores de 45 años, personas con discapacidad y desempleados inscritos un mes en el desempleo.
  
- 2.- Contratos celebrados antes del 18 de junio de 2010 y transformados antes del 31/12/2010
  
- 3.- Contratos suscritos con posterioridad al 18 de junio con una duración inferior a 6 meses y que se transformen antes del, 31.12.2011.

Los contratos convertidos a C.F.C.I. no les son de aplicación el cuadro de bonificaciones pero si el resto de medidas establecidas para dicho contrato de trabajo.

Al transcurrir 20 días desde la firma de este contrato quedan subsanadas cualquier deficiencia que existiera con anterioridad.

La indemnización de este contrato en caso de despido: si se despide por causas objetivas y al final el despido es declarado improcedente la indemnización es de 33 días, de los cuales 8 serán asumidos por el FOGASA.

## **EL SEXTO BLOQUE DE PREGUNTAS TRATA DE LAS AGENCIAS DE COLOCACION**

Se introduce la novedad de legalizar a la agencias de colocación con ánimo de lucro.

En ningún caso se puede cobrar al trabajador. Todos los trabajadores deberán estar inscritos en los S.P.E. Se podrá cobrar al empresario cuando actúes de forma autónoma.

Antes del **31.12.10**, debe ver la luz el reglamento que desarrolle a la Agencias y establece entre otras cosas los requisitos de funcionamiento y condiciones que hay que cumplir para poder ejercer dicha actividad

Para poder solicitar la autorización se fija que si su ámbito de actuación es una sola Comunidad Autónoma deberá ser esta quien lo autorice. Si va actuar en dos o más Comunidades Autónomas será el Servicio Público de Empleo Estatal.

## **EL SEPTIMO BLOQUE DE PREGUNTAS, VERSA SOBRE LA EQUIPARACIÓN SALARIAL Y OTRAS EQUIPARACIONES**

Respecto a la salarial no hay novedad alguna ya que nuestro ordenamiento jurídico está a la altura de la directiva europea, que obliga a los estados miembros de la unión.

Respecto a otras equiparaciones:

A los trabajadores puestos a disposición les será de aplicación los planes de igualdad de las empresas usuarias, a ser informados de las vacantes y podrán acceder a los planes formativos de la empresa usuaria, esto último deberá ser desarrollado en los convenios colectivos. Se establece el derecho tb. De los trabajadores puestos a disposición los servicios de transporte, comedor, guardería y otros servicios comunes.

### **EL OCTAVO BLOQUE, VERSA SOBRE EL FONDO DE CAPITALIZACIÓN**

Este fondo se asemeja en principio al que existe en Austria. En nuestro país lo único que se ha indicado es que no estará operativo antes del 01.01.12 y que no afectará a las cotizaciones.

Este fondo funciona mediante cotizaciones que se realizan y cada trabajador tiene su cuantía correspondiente que va aumentando para el caso de despido, y que se mantiene incluso con el cambio de empresa.

### **EL NOVENO BLOQUE TRATA DE LA CLAUSULA DE DESCUELQUE**

Se puede proceder previo desarrollo de un período de consultas a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas pudieran verse dañadas afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. En ausencia de representantes de los trabajadores en convenios de ámbito superior a la empresa se podrá nombrar un comisión negociadora de entre los sindicatos más representativos.