

**ASUNTOS:
REFORMA**

**VACACIONES
LABORAL**

15 de Julio de 2010

Distinguido/s señor/es:



VACACIONES ANUALES: Como viene siendo habitual todos los años por período estival, nos vemos inmersos en período vacacional para lo cual es necesario tener en cuenta, respecto de las vacaciones de los trabajadores varios aspectos:

- 1.- La duración es de al menos 30 días naturales, salvo que por convenio o contrato se pacte mayor.
- 2.- La retribución de las mismas, viene definida por convenio.
- 3.- El trabajador debe conocerlas con una antelación mínima de un mes. Es conveniente documentar el calendario y turnos de vacaciones, con firmas de todos los implicados.
- 4.- Si un trabajador/a está de baja médica o tiene baja maternal con anterioridad al inicio de las vacaciones, se deben disfrutar en un momento posterior.
- 5.- Si la baja es durante el período vacacional, Hay sentencias que disponen que el riesgo lo sufre el trabajador y no hay derecho a nuevo señalamiento, salvo los casos de maternidad, y lo que indique el convenio. No obstante son criterios jurisprudenciales que pueden variar.



REFORMA LABORAL: El pasado día 17-06-2010 se publicó un Real Decreto Ley para reforma urgente del mercado de trabajo. Dicho Real Decreto Ley, dictado con carácter de urgencia, tiene un contenido extenso y ambicioso, al tiempo que dicho contenido también es provisional, al estar en tramitación como proyecto de Ley en las Cortes, con lo que finalmente puede sufrir alguna modificación.

No obstante, vamos a intentar **reseñar de modo resumido y esquemático** los aspectos que consideramos de más inmediata aplicación a las empresas:

A.- DESPIDO CAUSAS OBJETIVAS: El despido por causas objetivas, ha sido modificado en sus aspectos formales, económicos y de fondo.

- 1.- Aspectos formales. Se debe comunicar por escrito el cese especificando las causas, y motivos, con **antelación de 15 días** (antes 30 días), comunicando a su vez al delegado de personal o comité, caso de haberlos. El incumplimiento formal no supone nulidad, sino improcedencia.
- 2.- Aspectos económicos: La indemnización, que debe entregarse junto con la carta de despido, salvo causa justificada, será de 20 días por año de servicio, pagando el FOGASA 8 días a todas las empresas, **incluso las mayores de 25 trabajadores**. Esta disposición será de aplicación a los contratos formalizados a partir de este RD Ley. A los anteriores les seguirá siendo de aplicación la legislación anterior, especialmente los límites cuantitativos y de plantilla.

3.- Aspectos de fondo: La norma específica con algo más de claridad los motivos legítimos de despido por causas objetivas, (económicas, productivas, tecnológicas u organizativas) que además de detallarse en la comunicación escrita individual, deben poder acreditarse suficientemente en juicio caso de reclamar el trabajador. Se recogen criterios de los Tribunales, que necesariamente han de ser genéricos e indeterminados;

económicos, deben existir pérdidas constatadas y demostrables, justificando minimamente la razonabilidad del despido.

técnicas, cuando se producen cambios en los medios o instrumentos de producción,

organizativas, cuando se produzcan cambios en los métodos y sistemas de trabajo, así como cambios similares,

productivas, cuando se produzcan cambios en los productos o servicios que la empresa introduce en el mercado.

La empresa debe acreditar la causa alegada, y justificar mínimamente que la razonabilidad de la medida contribuya a mejorar la situación de la empresa, o a prevenir evolución negativa.

Caso de no acreditar la concurrencia de la causa se decretará el despido como improcedente, con una condena a la empresa al pago de la indemnización de 45 días por año, más los salarios dejados de percibir, o a opción, la readmisión del trabajador con pago de salarios de tramitación. Los trabajadores con contrato acogido a medida de fomento empleo la indemnización será de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 meses.

B.- 1.- FOMENTO EMPLEO. Cuotas. Se dispone que los trabajadores contratados a partir del 18/05/2010 que reúnan las condiciones que se indican, así como las transformaciones que se indican, generarán derecho a las bonificaciones que se indican:

colectivos		descripción	Cuantía anual (€)			Duración
DESEMPLEADOS E INSCRITOS EN LA OFICINA DE EMPLEO	Jóvenes *	Entre 16 y 30 años con especiales problemas de empleabilidad	Varones		Mujeres	3 años
			800,00 €		1.000,00 €	
	Mayores de 45 años *	Mayores de 45 años inscritos como desempleados al menos 12 meses	Varones		Mujeres	3 años
			1.200,00 €		1.400,00 €	
	Situaciones especiales	Trabajadores en situación de exclusión social	600,00 €			4 años
		Víctimas de violencia doméstica **	850,00 €			
		Víctimas de violencia de género	1.500,00 €			
	Personas con discapacidad	Personas con discapacidad	Varones < 45 años	Mujeres	Varones > 45 años	Toda la vigencia del contrato
		En general	4.500,00 €	5.350,00 €	5.700,00 €	
		En casos de discapacidad severa	5.100,00 €	5.950,00 €	6.300,00 €	
Conversión indefinidos ***	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevos y sustitución por anticipación de jubilación hasta el 31/12/2011	Varones		Mujeres	3 años	
		500,00 €		700,00 €		

* Para contratos celebrados hasta el 31/12/2011 y siempre que haya un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa

** Las víctimas de violencia de género y doméstica no han de cumplir el requisito de estar desempleados e inscritos en la Of. Empleo

*** Siempre que suponga un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa, excepto en el caso de contrato de relevo.

El incremento de empleo fijo obtenido con estos contratos debe mantenerse.

2.- FOMENTO EMPLEO. Menor indemnización. Estos colectivos, además, son los que generan derecho a indemnización por despido improcedente de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 meses, cuando se produzca un despido por causas objetivas y sea declarado como improcedente por el Juez, o bien, la propia empresa lo reconozca como improcedente.

De los colectivos anteriores hay que exceptuar los que se refiere a situaciones especiales y hay que incluir:

- ⇒ Parados que lleven inscritos como demandantes de empleo 3 meses ininterrumpidos,
- ⇒ Parados que en los 2 años anteriores sólo hayan sido contratados mediante contratos temporales,
- ⇒ Parados que en los 2 años anteriores se les haya extinguido un contrato fijo en otra empresa.

Requisito necesario es que el trabajador no sustituya a otro que hubiera sido despedido mediante despido colectivo, o imprecendente.

C.- LIMITACIONES CONTRATOS TEMPORALES:

A . Contrato por obra o servicio determinado. Queda limitada su duración máxima a 3 años, salvo que por convenio colectivo se pacten 4 años. Al finalizar quedarán fijos.

B . Encadenamiento de contratos temporales. Los trabajadores vinculados con la empresa mediante contratos temporales ordinarios directamente o a través de ETT, en la misma empresa, grupo de empresas, o empresas entre las que haya sucesión o continuidad de actividades, que acumulen 24 meses en un período de 30 meses, con o sin solución de continuidad se considerarán fijos. Independientemente de la licitud o no de los contratos temporales, esto es, tanto si están como si no están justificados. Caso de no estar justificados, en ese caso pueden estar fijos desde el primer día. Independientemente sea asignados a un mismo puesto o a diferentes puestos de trabajo.

C . Comunicación escrita. En ambos casos la empresa debe notificar al trabajador por escrito y en el plazo de 10 días, que ha adquirido la condición de fijo.

D . Indemnización. A la finalización del contrato temporal, hay que pagar una indemnización de 12 días por año trabajado, existiendo un período transitorio que se completará en 2015.

D.- CONTRATOS FORMATIVOS:

A . Contrato en prácticas. Se amplía el plazo de obtención de diploma a efectos del contrato en prácticas, que pasa de 4 a 5 años (6 años para discapacitados), incluyéndose como habilitantes a estos efectos, no sólo los títulos académicos, sino también certificaciones de cualificación profesional.

B . Contrato de formación. Se amplía la edad a 25 años, pasando a tener cobertura por desempleo, debiendo por tanto, cotizar por esta contingencia.

E.- FLEXIBILIDAD INTERNA:

Se modifica la regulación de la **movilidad geográfica**, la **movilidad funcional**, las **modificaciones** de las condiciones sustanciales de trabajo, así como la posibilidad de **descuelgue salarial** del convenio, facilitando la efectividad de estas medidas.

Se reconoce la posibilidad que los sindicatos negocien la aplicación de estas medidas en representación de los trabajadores en aquellas empresas que no tengan delegados o comité.

Se prevé también la intervención de mediadores y árbitros en la resolución de estas cuestiones, especialmente lo que se refiere a la inaplicación salarial del convenio en empresas en crisis.

F.- REDUCCION DE JORNADA:

Se amplían los límites mínimo y máximo de reducción de jornada mediante ERE, mejorando las bonificaciones vigentes.

Sin otro particular que agradecerles la atención prestada y ponernos a su disposición para ampliar la información que nos requieran, aprovechamos para saludarles cordialmente.

Layso consulting