

La reforma laboral en 10 puntos clave

1. contratación temporal: con objeto de limitar la contratación temporal, se impone una duración máxima al contrato por obra o servicio, se endurece la regulación contra la concatenación de contratos temporales y se incrementan las indemnizaciones por finalización de los contratos temporales.
2. extinción del contrato por causas objetivas: se da una nueva redacción a las causas objetivas, clarificándose qué se consideran causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción y se flexibilizan los procedimientos.
3. contrato de fomento de la contratación indefinida: se amplían los colectivos con los que celebrar esta modalidad contractual para favorecer el empleo fijo.
4. indemnizaciones a cargo del Fogasa y del Fondo de Capitalización para contratos indefinidos: se crea un programa temporal a fin de que el FOGASA costee parcialmente las indemnizaciones por despido objetivo y se prevé la creación de un Fondo de Capitalización que acompañe al trabajador durante toda su vida laboral.
5. bonificaciones: se crea un nuevo catálogo de bonificaciones para contratos indefinidos y para la formación para favorecer el empleo de desempleados y jóvenes, y se amplían las bonificaciones previstas para las empresas en crisis que dentro de los Expedientes de Regulación de Empleo Temporales desarrollen medidas para reducir los efectos de éstos sobre el empleo.
6. medidas para favorecer la flexibilidad interna: se introducen novedades en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica, inaplicación salarial de los convenios y se clarifica la posibilidad y consecuencias de reducir la jornada a través de los Expedientes de Regulación de Empleo Temporales.
7. contrato en prácticas y contrato para la formación: para favorecer el empleo de los jóvenes se modifican determinados aspectos en relación con dichas modalidades contractuales.
8. Agencias de Colocación: se legaliza la existencia de agencias privadas de colocación con ánimo de lucro como un agente más de la intermediación laboral, recordando la naturaleza de servicio de público de la misma.
9. las empresas de Trabajo Temporal: se revisa la situación de actividades y sectores prohibidos, regulando la apertura de muchos de ellos a partir del 1 de abril de 2011 y se incorpora la Directiva 2008/104/CE de 19 de noviembre de 2008.
10. otras novedades: la Ley introduce modificaciones de diversa naturaleza en textos legales del ámbito laboral y de seguridad social que no estaban tratados en el Real Decreto Ley

Límite temporal a la contratación temporal sucesiva o en cadena

I. A partir de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de Junio, la nueva redacción del artículo 15.5, ET contiene un mayor límite temporal para la contratación temporal lícita.

Establece que un mismo trabajador, durante el arco temporal de treinta meses, sólo puede estar contratado para el mismo o diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos temporales con la misma empresa o grupo de empresas durante un máximo de veinticuatro meses. Si sobrepasa ese plazo adquirirá la condición de trabajador fijo.

Para que el contrato temporal suscrito a partir del 18 de junio de 2010 se convierta en un contrato indefinido deben cumplirse los siguientes requisitos:

- 1.- Que durante un período de treinta meses el trabajador haya suscrito dos o más contratos de duración determinada, excluyendo los contratos formativos, de relevo e interinidad.

A estos efectos es indiferente que los sucesivos contratos temporales sean de igual o de distinta modalidad.

- 2.- Que los contratos temporales sean suscritos por el mismo trabajador con la misma empresa para desempeñar el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas.

La regla limitativa del artículo 15.5, ET no rige para la contratación temporal sucesiva de dos o más trabajadores para un mismo puesto de trabajo.

Habrá que estar a lo que al respecto establezcan los convenios colectivos, especialmente en el caso de esta última modalidad de encadenamiento de contratos temporales pues artículo 15.5, ET remite a la negociación colectiva el establecimiento de requisitos a efectos de prevenir su utilización abusiva.

- 3.- Que el tiempo de ocupación del trabajador mediante los contratos temporales, exceda de veinticuatro meses dentro de un arco temporal de treinta meses.

A estos efectos es indiferente que las sucesivas contrataciones temporales se realicen con o sin solución de continuidad.

A estos efectos computa tanto el tiempo que el trabajador ha estado ocupado en la misma empresa en virtud de contratos de trabajo suscritos directamente con

ella, como el tiempo de ocupación en la empresa en virtud de su puesta a disposición por Empresas de Trabajo Temporal.

4.- Esta regla limitativa también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

En los diez días siguientes a la conversión del contrato en indefinido el empresario debe facilitar al trabajador un documento que acredite su condición de trabajador fijo de la empresa.

II. Los contratos temporales suscritos con anterioridad al 18 de Junio de 2010 y suscritos a partir de 15 de junio de 2006 (disp. trans. 2.^a, Ley 43/2006), se registrarán por la anterior redacción del artículo 15.5 del ET, a tenor de la cual un mismo trabajador, durante el arco temporal de treinta meses, sólo puede estar contratado para un mismo puesto de trabajo mediante dos o más contratos temporales durante un máximo de veinticuatro meses. Si sobrepasa ese plazo adquirirá la condición de trabajador fijo.

Para que el contrato temporal se convierta en un contrato indefinido deben cumplirse los siguientes requisitos:

1. Que durante un período de treinta meses el trabajador haya suscrito dos o más contratos de duración determinada, excluyendo los contratos formativos, de relevo e interinidad.

A estos efectos es indiferente que los sucesivos contratos temporales sean de igual o de distinta modalidad.

2. Que los contratos temporales sean suscritos por el mismo trabajador con la misma empresa para desempeñar el mismo puesto de trabajo.

La regla limitativa del artículo 15.5, ET no rige para la contratación temporal sucesiva de un mismo trabajador para dos o más puestos de trabajo y tampoco para la contratación temporal sucesiva de dos o más trabajadores para un mismo puesto de trabajo.

Habrán que estar a lo que al respecto establezcan los convenios colectivos, especialmente en el caso de esta última modalidad de encadenamiento de contratos temporales pues artículo 15.5, ET remite a la negociación colectiva el establecimiento de requisitos a efectos de prevenir su utilización abusiva.

3. Que el tiempo de ocupación del trabajador mediante los contratos temporales, exceda de veinticuatro meses dentro de un arco temporal de treinta meses.

A estos efectos es indiferente que las sucesivas contrataciones temporales se realicen con o sin solución de continuidad.

A estos efectos computa tanto el tiempo que el trabajador ha estado ocupado en la misma empresa en virtud de contratos de trabajo suscritos directamente con ella, como el tiempo de ocupación en la empresa en virtud de su puesta a disposición por Empresas de Trabajo Temporal.

ATENCIÓN: En relación con los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad 15 de junio de 2006; a efectos del cómputo del número de contratos suscritos, cómputo del período y del plazo previstos en esta anterior redacción del artículo 15.5, ET ; se tomará en consideración el contrato vigente a 15 de junio de 2006 (disp. trans. 2.ª, Ley 43/2006).

Departamento Jurídico y Laboral.