

Reforma Laboral

(Septiembre 2010)



DOCUMENTO PROVISIONAL HASTA LA PUBLICACIÓN DE LA REFORMA EN EL BOE

- **Abaratamiento del despido**
- **Mejoras introducidas por la reforma**
- **Medidas destinadas a salvaguardar la viabilidad de la empresa**
- **Medidas destinadas a fomentar la contratación**
- **Medidas en materia de Seguridad Social**

Abaratamiento del despido



Despido colectivo (1): Procedimiento

Antes de la reforma

- El empresario debía abrir un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores de duración no inferior a 30 días naturales, o de 15 en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores (no cabía la sustitución por la mediación o el arbitraje)
- En caso de ausencia de representación legal, si la plantilla del centro/s de trabajo es igual o superior a 10, los trabajadores podrán designar hasta un máximo de 5 representantes
- La negociación deberá tratar las medidas para evitar/reducir los efectos del ERE, así como para atenuar sus consecuencias
- A la finalización del periodo de consultas el empresario deberá comunicar a la autoridad laboral el resultado del mismo
- El plazo para que la autoridad laboral dictara resolución era en todo caso de 15 días naturales

Variaciones introducidas por la reforma

- El periodo de consulta se reduce: no más de 30 días naturales, o de 15 en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores
- En caso de ausencia de representación legal: los trabajadores, a su elección podrán atribuir la negociación a:
 - Una comisión de trabajadores de la propia empresa elegidos democráticamente
 - Una comisión integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio de aplicación; en este caso el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial
 - La comisión no podrá superar los 3 miembros, la designación deberá realizarse en los 5 días siguientes al inicio del periodo de consultas (la falta de designación no paralizará el periodo de consultas), para la adopción de acuerdos: voto favorable de la mayoría de la comisión
- Sustitución de la negociación por la mediación o el arbitraje:
 - La sustitución puede acordarse en cualquier momento, siendo necesario el acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores
 - Su duración no podrá superar los 30 días naturales, o 15 en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores
- La negociación versará sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias, tales como medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad
- A la finalización del periodo de consultas el empresario deberá comunicar a la autoridad laboral el resultado del mismo, así como el contenido definitivo de las medidas atenuadoras o del plan social
- Cuando el periodo de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución en el plazo de 7 días naturales (antes 15) autorizando las extinciones y dando traslado de la resolución a la Inspección de Trabajo y a la entidad gestora de la prestación por desempleo
- En caso de falta de acuerdo en el periodo de consultas, la autorización procederá cuando de la documentación obrante se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida (se mantienen los mismos plazos: 15 días naturales)

Despido colectivo (2): Causas

Antes de la reforma

- Causas económicas: las medidas propuestas deberán contribuir a superar la situación económica negativa de la empresa
- Causas técnicas, organizativas o de producción: las medidas propuestas deberán garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma, a través de una más adecuada organización de los recursos
- En todo caso, la autorización procederá cuando de la documentación obrante, se desprenda razonablemente que las medidas propuestas son necesarias

Después de la reforma

- Causas económicas:
 - Los resultados de la empresa deben desprender 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 su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo
 - Hay que acreditar los resultados alegados, y justificar que de los mismos, se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado
- Causas técnicas, organizativas o de producción:
 - Técnica: cuando se den cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción
 - Organizativa: cuando se den cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal
 - Productiva: cuando se den cambios, entre otros, en la demanda de productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado
 - En todo caso, se deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a 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

Despido colectivo (3) : Entrada en vigor de las nuevas reglas

Entrada en vigor de la nueva regulación

- Los ERE en tramitación a fecha de 18/6/2010, se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio

Características de esta modalidad extintiva de la relación laboral

- Modalidad de despido individual que lleva asociada una indemnización de 20 días por año
- Frente al despido disciplinario, que se justifica en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, el objetivo se justifica en 4 causas: ineptitud del trabajador, concurrencia de causa económica, técnica, organizativa o de producción, faltas de asistencia, aún justificadas, en los porcentajes que marca el Estatuto de los Trabajadores y, por último, dentro de la administración pública, cuando haya insuficiencia presupuestaria

Variaciones introducidas por la reforma

- El preaviso se baja de 30 días a 15 días esto supone un abaratamiento indirecto del despido
- Antes de la reforma eran causa de nulidad: el incumplimiento de las formalidades legales de la comunicación escrita y la falta de puesta a disposición de la indemnización; la reforma elimina dichas causas de nulidad. En todo caso no procedía la nulidad por omisión del plazo de preaviso, o por haber existido error excusable en el cálculo de la indemnización (en estos casos se “repetía” el despido)
- Tras la reforma, el incumplimiento de la comunicación escrita al trabajador, la falta de puesta a disposición de la indemnización o la falta de concesión del preaviso, generará la improcedencia. No obstante, la falta de concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan (ya no se repite el despido abaratamiento indirecto)
- Despido objetivo por causa económica, técnica, organizativa o de producción:
 - A pesar de que se establecía que las causas de este despido son las mismas que las del despido colectivo a continuación, se daba una descripción que no coincidía con la que para esas mismas causas se daba en el despido colectivo
 - Con la reforma se hace coincidir la descripción de ambas modalidades extintivas
- Se facilita al empresario el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo: “Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% (antes el 5%) en los mismos periodos de tiempo”

Contrato de fomento de la contratación indefinida

Características de este contrato

- Contrato que se puede celebrar con determinados colectivos de trabajadores (jóvenes, discapacitados...); o por la transformación de los temporales concertados antes del 31/12/2007
- Lleva asociada una indemnización de 33 días con el máximo de 24 mensualidades (en vez de 45 días con el máximo de 42 mensualidades) si el despido es objetivo y se declara/reconoce como improcedente

Variaciones introducidas por la reforma

- Dentro de los colectivos que dan derecho a la celebración de este contrato:
 - Para los desempleados inscritos en la oficina de empleo, se minora a 1 mes (antes 6) el tiempo mínimo de inscripción como demandante de empleo
 - Se incluyen nuevos colectivos: desempleados que, durante los 2 años anteriores, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos temporales, incluidos los formativos; desempleados a quienes, durante los 2 años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente; mujeres en los 2 años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de 5ª años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos
 - Dentro de las transformaciones de temporales a indefinidos que dan derecho a esta modalidad contractual:
 - Contratos temporales (incluidos los formativos) celebrados antes del 18/06/2010: podrán acogerse a este contrato siempre que se transformen en indefinidos antes del 31/12/2010
 - Contratos temporales (incluidos los formativos) celebrados a partir del 18/06/2010: podrán acogerse a esta contrato siempre que se transformen en indefinidos antes del 31/12/2011 si, adicionalmente, su duración no ha superado los 6 meses (la duración máxima no se aplicará a los contratos formativos)
- A estos efectos se entenderán válidas las transformaciones, una vez transcurrido el plazo de 20 días hábiles a contar desde la fecha de la transformación
- No podrá celebrarse este contrato si en los 6 meses anteriores ha habido extinciones de contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas declarados/reconocidos como improcedentes (antes sólo objetivos declarados improcedentes) o despidos colectivos (está causa ya estaba recogida) limitaciones referidas: al mismo puesto de trabajo afectado por la extinción y mismo centro/s de trabajo
 - Cuando el trabajador alegue que la utilización del procedimiento del despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real del despido es disciplinaria, corresponderá al mismo la carga de la prueba sobre esta cuestión

Antes de la reforma

- No existía nada parecido

Después de la reforma

- Se creará por el gobierno antes del 17 junio del 2011, debiendo estar operativo a partir del 1/1/2012
- No supondrá un incremento en la cuota empresarial
- Es un fondo a favor de cada trabajador equivalente a un nº de días de salario por año de servicio (el nº todavía no se ha determinado) destinado a ahorrar al empresario parte de la indemnización por despido:
 - Las indemnizaciones por despido, se reducirán en la misma proporción que el nº de días de salario por año de servicio equivalente que finalmente se determine para este fondo
 - El trabajador podrá “rescatar” el fondo en caso de despido, movilidad geográfica, para realizar actividades formativas o en el momento de la jubilación

Pago por el FOGASA de una parte de la indemnización

Antes de la reforma

- Aunque la medida es novedosa, ya existía una actuación similar en la que, el FOGASA, para las empresas de menos de 25 trabajadores, se hacía cargo de parte de la indemnización

Después de la reforma

- De la indemnización correspondiente a la extinción del contrato indefinido, la parte equivalente a 8 días por año de servicio, será objeto de resarcimiento al empresario por el FOGASA:
 - Para despidos objetivos, colectivos y los que se den dentro del proceso concursal
 - Tanto para indefinidos ordinarios como indefinidos para fomento de la contratación indefinida
 - Para la extinción de contratos indefinidos celebrados a partir del 18 de junio de 2010 que, adicionalmente, hayan tenido una duración superior al año
 - Con independencia del número de trabajadores de la empresa
 - Conforme al salario del trabajador, sin que sean de aplicación los límites de actuación del FOGASA que rigen con carácter general; y en función de la extinción de que se trate y de su calificación judicial o empresarial
- Esta medida sólo será de aplicación hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de Capitalización

Mejoras introducidas por la reforma



Contrato de obra o servicio

Características de este contrato

- Modalidad de contrato temporal
- La obra o servicio debe tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa
- A diferencia del contrato eventual, su duración debe ser en principio incierta
- Aunque por su propia definición su ejecución es limitada en el tiempo, muchos trabajadores llevan más de 10 años con un contrato de obra o servicio

Variaciones introducidas por la reforma

- Con limitación temporal: 3 años, ampliables hasta 12 meses más por convenio sectorial estatal, o en su defecto sectorial inferior
- Transcurridos estos plazos el contrato pasa a ser indefinido
- Se aplica a las administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes* se matiza en la diapositiva 14
- Se mantiene la actual regulación existente en los convenios colectivos sectoriales, sobre la duración máxima de esta modalidad contractual.
- El empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo (su incumplimiento se califica como infracción leve)
- En todo caso, a efectos de poder acreditar el trabajador la situación de indefinido, el Servicio Público de Empleo Estatal, a solicitud del trabajador, emitirá certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, poniéndolo en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios

Entrada en vigor de la nueva regulación

- Las nuevas reglas se aplicarán a los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor de Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo del 9 de septiembre de 2010

Encadenamiento de contratos

Características de esta regla

- Si con una misma empresa soy contratado para el mismo puesto de trabajo mediante 2 o más contratos temporales, paso a ser indefinido, si sumo más de 24 meses de contratación en un período de 30 meses

Variaciones introducidas por la reforma

- Mismos plazos: 24 meses en un período de 30
- Con la misma empresa o grupo de empresas
- Tanto si soy contratado para el mismo puesto de trabajo, como si soy contratado para un puesto de trabajo distinto
- Se aplica si ha habido sucesión o subrogación empresarial legal o convencional
- El empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa (su incumplimiento se califica como infracción leve)
- En todo caso, a efectos de poder acreditar el trabajador la situación de indefinido, el Servicio Público de Empleo Estatal, a solicitud del trabajador, emitirá certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, poniéndolo en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios
- Se mantiene la aplicación de esta regla en el ámbito de las administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes* se matiza en la diapositiva 14
- Esta regla no es de aplicación para los contratos: formativos, relevo, interinidad, contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación y contratos temporales de empresas de inserción debidamente registradas, cuando el objeto de dichos contratos sea parte esencial de un itinerario de inserción personalizado

Entrada en vigor de la nueva regulación

- Las nuevas reglas sólo serán de aplicación a los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor de Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo del 9 de septiembre de 2010, si bien respecto a los contratos celebrados con anterioridad, a efectos del cómputo del nº de contratos, del período y del plazo previsto se tomará en consideración el vigente a 18 de junio 2010
- A los contratos celebrados antes del 18 de junio de 2010, seguirán siendo de aplicación las reglas anteriores a dicha fecha

Contratos temporales en la administración

Peculiaridades respecto a las reglas generales

- Matizaciones en la duración máxima (3 años) de los contratos de obra o servicio:
 - Cumplidos los 3 años, el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos ordinarios, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el trabajador afectado acceda a empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo
 - Cuando los contratos estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión superior a 3 años, el trabajador no pasa a ser indefinido ya sea un contrato de obra o servicio celebrado por las administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, o una de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la LO 6/2001 de Universidades o en cualquier otra norma con rango de ley
- Matizaciones en el encadenamiento máximo de contratos:
 - Superados los 24 meses, el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos ordinarios, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el trabajador afectado acceda a empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo
 - A efectos de la aplicación de la regla de encadenamientos máximos, sólo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en cada una de las administraciones públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas
 - No se aplicará la regla de encadenamientos máximos, para las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la LO 6/2001 de Universidades o en cualquier otra norma con rango de ley

Indemnización por finalización de contrato temporal

Características de esta indemnización

- A la finalización de los contratos temporales (excepto interinidad y contratos formativos) se genera una indemnización de 8 días salario por cada año de servicio

Variaciones introducidas por la reforma

- La indemnización se eleva de 8 días a 12
- La nueva indemnización se aplicará gradualmente:
 - Contratos celebrados hasta el 31/12/2011: 8 días
 - Contratos celebrados a partir del 1/1/2012: 9 días
 - Contratos celebrados a partir del 1/1/2013: 10 días
 - Contratos celebrados a partir del 1/1/2014: 11 días
 - Contratos celebrados a partir del 1/1/2015: 12 días
- En el caso de que el contrato haya sido concertado con una ETT:
 - La indemnización de 12 días se aplicará sin carácter gradual
 - La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato

Limitación del salario en especie

Antes de la reforma

- Segundo párrafo del art.26.1 ET antes de la reforma: “En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador”

Después de la reforma

- Segundo párrafo del art.26.1 ET después de la reforma: “ En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 de esta Ley (alta dirección, servicio doméstico, presos, deportistas profesionales, artistas, representantes de comercio, minusválidos en centros especiales de empleo y estibadores portuarios públicos) el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional”

Entrada en vigor de la nueva regulación

- La nueva regulación será también de aplicación a los contratos de trabajo vigentes a la fecha de entrada en vigor de la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo del 9 de septiembre de 2010, si bien únicamente a partir de dicha fecha

Variaciones introducidas

- Se da una nueva redacción al art.11.2 ET: “Los convenios colectivos, en la regulación del nº de contratos para la formación, podrá fijar criterios y procedimientos tendentes a conseguir la paridad por razón de género”
- Se da una nueva redacción al primer párrafo del art.17.1 ET: “Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español”
- Se da una nueva redacción al art.22.4 ET: “La definición de las categorías y grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres”
- Se da una nueva redacción al art.23.2 ET: En la negociación colectiva de los derechos de promoción y formación profesional, éstos “ se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores mujeres y hombres”
- En el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo aún justificadas, la paternidad ya no computa como falta (art.52.d ET)
- Se da una nueva redacción al art.24.2 ET: “Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación”
- Los trabajadores contratados por ETT para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho a: “a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual”
- El acuerdo de descuelgue salarial no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género

Medidas destinadas a salvaguardar la viabilidad de la empresa



ERE Temporal (1): Suspensión de la relación laboral

Antes de la reforma

- La suspensión sólo era aplicable en los tramos del despido colectivo (conforme al nº de trabajadores afectados en relación al total de la plantilla)

Después de la reforma

- La suspensión será aplicable cualquiera que sea el nº de trabajadores de la empresa y el nº de afectados por la suspensión
- Se codifica más extensamente en la LGSS, el concepto de desempleo total en virtud de ERE de suspensión: *“...cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión de contrato o reducción de jornada autorizada por la autoridad competente”*
- Durante la reducción 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
- En lo demás se siguen aplicando las reglas anteriores

ERE Temporal (2): Reducción de la jornada

Antes de la reforma

- Este supuesto no se recogía en el ET, pero si en la Ley General de la Seguridad Social

Después de la reforma

- Las causas/fundamentos son los mismos que para la suspensión de la relación laboral, que a su vez son las mismas que las del despido colectivo
- Se aplican las mismas reglas que para la suspensión
- Deberá reducirse la jornada diaria, semanal, mensual o anual entre un 10% y un 70% antes era en al menos 1/3
- La prestación por desempleo se consumirá por horas, en vez de por días, en función del porcentaje de reducción de jornada aplicada
- Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extra, salvo de fuerza mayor
- Durante la reducción 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

ERE Temporal (3): Bonificación

Antes de la reforma

- Para los ERE de reducción o suspensión, el empresario se bonificaba en un 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes respecto de los trabajadores afectados (durante un máximo de 240 días)

Después de la reforma

- Se mantiene la bonificación del 50% y se eleva al 80% para las empresas que cumplan los siguientes requisitos :
 - Que el ERE temporal haya concluido con acuerdo
 - Que entre las medidas para reducir los efectos del ERE, se hayan recogido acciones formativas durante el período de suspensión/reducción
 - Que dichas acciones formativas tengan por objetivo aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, medidas de flexibilidad interna en la empresa que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa
 - Para los acuerdos concluidos con posterioridad a la entrada en vigor de Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo del 9 de septiembre de 2010, el empresario deberá mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos 6 meses (en vez de 1 año) con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción
- La medida, tanto la del 50% como la del 80%, se aplicará para solicitudes de ERE presentadas entre el 1 de octubre del 2008 y 31/12/2011

ERE Temporal (4): Reposición del desempleo

Antes de la reforma

- Para los ERE de reducción o suspensión, que finalmente se transformaban en ERE de extinción, para el desempleo generado por el segundo ERE, se tenían por no consumidos hasta 120 días
- Sólo para los ERE en los que la resolución administrativa de reducción o suspensión (o judicial en el caso de concurso) recayera antes del 31/12/2010 y la de extinción antes del 31/12/2012

Después de la reforma

- Se mantiene la reposición y se eleva a 180 días
- Sólo para los ERE en los que la resolución administrativa de reducción o suspensión (o judicial en el caso de concurso) recaiga entre el 1/10/2008 y el 31/12/2011, y la de extinción entre el 18/6/2010 y el 31/12/2012
- En lo demás, se siguen aplicando las reglas anteriores

ERE Temporal (5): Entrada en vigor de las nuevas reglas

- Los ERE temporales en tramitación a 18 de junio de 2010, les podrá ser de aplicación la nueva regulación de la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo del 9 de septiembre de 2010, si así lo solicitan conjuntamente el empresario y los representantes de los trabajadores; adicionalmente deberá hacerse constar esta circunstancia en la resolución de la autoridad laboral
- Los ERE temporales resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 18 de junio de 2010:
 - Se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente
 - Podrán aplicarse la bonificación del 80% siempre que reúnan los requisitos indicados y respecto de las cotizaciones devengadas con posterioridad a 18 de junio de 2010
- La ampliación de la reposición a 180 días, no afectará a los trabajadores que ya tengan extinguida su relación laboral por ERE a 18 de junio de 2010, aunque previamente hayan estado afectados por un ERE temporal

Movilidad geográfica colectiva

Características de la M.G.Colectiva

- Cuando el traslado afecta a un nº predeterminado de trabajadores, es necesario iniciar un periodo de consulta con la representación legal de los trabajadores preceptivo pero no vinculante

Antes de la reforma

- El periodo de consultas no podía ser inferior a 15 días
- No se regulaba el supuesto de centros sin representación legal de los trabajadores
- No se regulaba ni el arbitraje ni la mediación

Entrada en vigor de la nueva regulación

- Las m.geográficas en tramitación a 18/6/2010, se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio

Después de la reforma

- Duración del periodo de consultas: no podrá superar los 15 días improrrogables
- En centros sin representación legal los trabajadores, a su elección, podrán atribuir la negociación a:
 - Una comisión de trabajadores de la propia empresa elegidos democráticamente
 - Una comisión integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio de aplicación; en este caso el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial
 - La comisión no podrá superar los 3 miembros; la designación deberá realizarse en los 5 días siguientes al inicio del período de consultas (la falta de designación no paralizará el período de consultas); para la adopción de acuerdos: voto favorable de la mayoría de la comisión
- Sustitución de la negociación por el procedimiento de mediación o el arbitraje de aplicación en el ámbito de la empresa:
 - Es necesario el acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores
 - La sustitución puede acordarse en cualquier momento, pero su duración máxima será de 15 días improrrogables

Modificación sustancial (1): Reglas comunes

Características de la m. sustancial

- Determinadas modificaciones en las condiciones laborales, dan derecho a la extinción del contrato; 20 días con el límite de 9 meses
- El empresario debe justificar la modificación en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- Existen modificaciones individuales y colectivas: en función del título, individual o colectivo, del que deriva el derecho a modificar
- Para que las modificaciones de horario y funcionales se consideren colectivas, además de derivar de un título colectivo, deben afectar a un nº predeterminado de trabajadores
- La modificación colectiva requiere de un periodo previo de consultas no vinculante

Variaciones introducidas por la reforma

- Dentro de la enumeración no cerrada, de las modificaciones que tienen en todo caso el carácter de sustancial (jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y funciones cuando excedan los límites de la movilidad funcional) se añade una nueva: “distribución irregular del tiempo de trabajo”
- Se entenderá que concurren las causas enumeradas en el párrafo anterior, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a: mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma (ésta última añadida por la reforma)
- Salvo lo indicado en los dos párrafos anteriores (que afecta tanto a las modificaciones individuales como a las colectivas) las modificaciones individuales no sufren ningún cambio

Entrada en vigor de la nueva regulación

- Las m.sustanciales en tramitación a 18/6/2010, se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio

Modificación sustancial (2): M.S.Colectiva

Antes de la reforma

- Debía existir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores
- El periodo de consultas no podía ser inferior a 15 días
- No se regulaba el supuesto de centros sin representación legal de los trabajadores
- No se regulaba ni el arbitraje ni la mediación

Modificaciones introducidas por la reforma

- Deberá existir un período de consultas, sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva
- Duración del periodo de consultas: no podrá superar los 15 días improrrogables
- Centros sin representación legal: los trabajadores, a su elección, podrán delegar la negociación en :
 - Una comisión de trabajadores de la propia empresa elegidos democráticamente
 - Una comisión integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio de aplicación; en este caso el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial
- La comisión no podrá superar los 3 miembros, la designación deberá realizarse en los 5 días siguientes al inicio del período de consultas (la falta de designación no paralizará el período de consultas), para la adopción de acuerdos: voto favorable de la mayoría de la comisión
- Sustitución de la negociación por la mediación o el arbitraje:
 - Es necesario el acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores
 - La sustitución puede acordarse en cualquier momento, pero su duración máxima será de 15 días improrrogables
- Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo:
 - Se presumirá que concurren las causas justificativas de la modificación
 - Sólo podrá impugnarse el acuerdo cuando exista fraude, dolo, coacción o abuso de derecho
 - En todo caso, el trabajador podrá ejercitar la opción de rescisión del contrato con la indemnización de 20 días con el límite de 9 meses

Modificación sustancial (3): M.S.Colectiva agravada

Antes de la reforma

- Derechos emanados de un convenio o pacto colectivo estatutario*, no cabe su modificación, excepto:
 - En materia de horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo/rendimiento
 - En todo caso era necesario el acuerdo con la representación legal de los trabajadores

*Convenio estatutario: convenio que cumple con las reglas del Tit.III ET

Después de la reforma

- Cualquier materia puede ser modificada, aunque emane de un convenio colectivo estatutario de sector o de empresa, no obstante en este caso:
 - Es necesario el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (a diferencia de los derechos/condiciones que emanan de normas colectivas no estatutarias o de las decisiones unilaterales de la empresa, donde no es necesario el acuerdo)
 - En materia de horario, régimen de trabajo a turnos, distribución del tiempo de trabajo, sistema de remuneración y sistema de trabajo/rendimiento la modificación deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda
- El procedimiento de negociación se ajustará a las reglas explicadas en la m.sustancial colectiva, no obstante, cuando se trate de convenios colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del mismo
- Los acuerdos interprofesionales del art.83 del Estatuto, deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje

Descuelgue salarial (1)

Antes de la reforma

- La regulación del descuelgue salarial quedaba reservada a los convenios colectivos supra-empresariales
- En caso de silencio del convenio supra-empresarial, cabía descuelgue mediante acuerdo de empresa:
 - Debe requerirlo la situación económica de la empresa
 - Si no se llega a acuerdo la comisión paritaria del convenio decidirá si procede el descuelgue
 - Las nuevas condiciones salariales se fijarán también mediante acuerdo de empresa; en su defecto, las partes podrán encomendar esta función a la comisión paritaria del convenio
- Sólo para empresas cuya estabilidad económica se vea dañada, si se aplica el régimen salarial del convenio

Después de la reforma

- La regulación del descuelgue ya no queda reservada a convenio supra-empresarial
- Cabrá descuelgue siempre que haya acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme al art.87.1 del Estatuto
- En todo caso deberá haber un periodo de consultas: no podrá superar los 15 días
- Sólo cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas por la aplicación del régimen salarial de convenio colectivo de ámbito superior, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma

Entrada en vigor de la nueva regulación

- Los descuelgues en tramitación a 18/6/2010, se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio

Descuelgue salarial (2)

Antes de la reforma

- No se regulaba el supuesto de centros sin representación legal de los trabajadores
- Las discrepancias se resolvían conforme a lo que determinaba el convenio supra-empresarial. Si dicho convenio guardaba silencio respecto al descuelgue, la comisión paritaria del mismo, debía decidir en el caso de que los representantes legales de los trabajadores y la empresa no llegaran a un acuerdo

Después de la reforma

- En centros sin representación legal los trabajadores, a su elección, podrán atribuir la negociación a:
 - Una comisión de trabajadores de la propia empresa elegidos democráticamente
 - Una comisión integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio de aplicación; en este caso el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial
- La comisión no podrá superar los 3 miembros; la designación deberá realizarse en los 5 días siguientes al inicio del período de consultas (la falta de designación no paralizará el período de consultas); para la adopción de acuerdos: voto favorable de la mayoría de la comisión
- En caso de acuerdo en el periodo de consultas:
 - Se presumirá que concurren las causas justificativas del descuelgue
 - Sólo podrá impugnarse el acuerdo cuando exista fraude dolo, coacción o abuso de derecho
 - El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo
- Reglas del acuerdo de descuelgue:
 - Deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores
 - Deberá determinar, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que justificaron el descuelgue, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales del convenio colectivo de ámbito superior
 - En ningún caso la inaplicación podrá superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los 3 años de duración
- Los acuerdos interprofesionales del art.83 del Estatuto, deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje

Medidas destinadas a fomentar la contratación



Contratos formativos (1): Contrato en prácticas

Justificación c.prácticas

- La finalidad de este contrato es fomentar el empleo de los trabajadores que recientemente han acabado los estudios

Variaciones introducidas por la reforma

- Se sigue necesitando una titulación previa
 - Se mantienen los mismos títulos habilitantes (universitarios, FP y los oficialmente reconocidos como equivalentes) y se añaden los certificados de profesionalidad
 - Los títulos equivalentes, deberán ajustarse a las leyes del sistema educativo; para el certificado de profesionalidad se aplicará la LO de Cualificaciones y FP ^{LO 5/2002}
- Dentro de los 5 años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, antes dentro de los 4 años (para los discapacitados dentro de los 7 años siguientes, antes 6 años)
- Se añaden nuevas reglas:
 - No se podrá contratar en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por más de 2 años, aunque se trate de distinta titulación/certificado de profesionalidad (los títulos de grado, máster y, en su caso doctorado, correspondientes a estudios universitarios, no son misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título de que se trate)
 - No cabrá c.prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido a través de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa
 - Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato
- Periodo de prueba, en caso de certificado de profesionalidad:
 - Los de nivel 1 y 2: no más de 1 mes de prueba salvo lo que disponga el convenio colectivo
 - Los de nivel 3: no más de 2 mes de prueba salvo lo que disponga el convenio colectivo
- En lo demás se siguen aplicando las reglas previas a la reforma

Contratos formativos (2): Contrato para la formación

Antes

- La finalidad de este contrato es la contratación de trabajadores jóvenes que carecen de formación
- Además de conllevar trabajo efectivo, requiere recibir formación teórica

Después de la reforma

- Se les amplía al 100% la acción protectora de la SS, reconociéndoles el desempleo y el FOGASA:
 - La cotización será una cuota fija resultante de aplicar a la base mínima por profesionales, el mismo tipo de cotización que en el contrato en prácticas
 - Base reguladora/cuantía desempleo: se calcularán conforme a las reglas generales
 - Se exceptúa del desempleo a los alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo
- Se eleva la retribución mínima durante el 2º año de contrato:
 - Al menos el SMI, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica
 - Antes era en función del tiempo de trabajo efectivo para el 1º año sigue siendo así
- Transitoriamente, hasta el 31/12/2011, se podrá contratar a trabajadores menores de 25 años (en vez de menores de 21)
 - El límite máximo de edad no será de aplicación cuando se concierte este contrato con discapacitados
 - Para los 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 u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas
 - Los desempleados que cursen un ciclo formativo de FP de grado medio, el límite máximo será de 24 años
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato
- Junto con las anteriores se modifican numerosos aspectos relativos a la formación teórica (es de especial interés, la nueva obligación de impartir la formación teórica, en todo caso, fuera del puesto de trabajo)

Contratos formativos (3): Reglas comunes

Bonificaciones introducidas por la reforma

- Bonificación en la cotización:
 - Contrataciones hasta el 31/12/2011 de desempleados inscritos en la oficina de empleo
 - También será aplicable a las prórrogas de contratos celebrados antes del 18/06/2010, siempre que la prórroga se produzca entre dicha fecha y el 31/12/2011
 - Cuantía: 100% de la cotización empresarial por contingencias comunes, a.t y e.p, desempleo, FOGASA y FP, durante toda la vigencia del contrato incluidas sus prórrogas
 - El contrato debe suponer un incremento del empleo de la empresa Conforme a las reglas para las bonificaciones de contratos indefinidos
 - Se exceptúa de esta bonificación a los contratos para la formación suscritos con los alumnos trabajadores participantes en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo
 - Los contratos con discapacitados podrán aplicarse, bien esta bonificación, bien la bonificación de del 50% de la cuota empresarial de la disposición adicional 2ª del ET
 - Los trabajadores contratados con las nuevas bonificaciones serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas
 - En lo no indicado se aplica la ley 43/2006 de 29 diciembre
- Bonificación de la formación teórica:
 - Las empresas podrán financiarse del coste que les suponga la formación teórica en los términos del art.27.5 RD 395/2007
 - Esta bonificación es compatible con las reguladas para los contratos formativos en programas de fomento de empleo

Entrada en vigor de la nueva regulación

- Los contratos vigentes a fecha 18/6/2010, así como sus prórrogas, se registrarán por la normativa a cuyo amparo se concertaron. No obstante, a partir del 18/6/2010 será aplicable a dichos contratos, iniciales o prorrogados, la cobertura de la contingencia de desempleo

Bonificaciones (1): Transformaciones a indefinido

Antes de la reforma

- Transformaciones de los siguientes contratos temporales:
 - Formativos
 - De relevo
 - De sustitución por anticipación de la edad de jubilación
- Con independencia de la fecha de celebración del contrato
- Con independencia de la fecha de transformación
- Cuantía: bonificación mensual de la cuota empresarial de 500 euros/año durante 4 años o, en su caso, por su equivalente diario

Después de la reforma

- Se siguen bonificando las transformaciones de los mismos contratos
- Con independencia de la fecha de celebración del contrato
- Para transformaciones hasta el 31/12/2011
- Cuantía de la bonificación:
 - Varones: Bonificación en la cuota empresarial de 500 € (41,67 €/mes) durante 3 años o, en su caso, por su equivalente diario
 - Mujeres: Bonificación en la cuota empresarial de 700 € (58,33 €/mes) durante 3 años o, en su caso, por su equivalente diario

Bonificaciones (2): Contratación inicial indefinida

- Colectivos que generaban bonificación (conforme a la ley 43/2006) y que tras la reforma no:
 - Jóvenes y mujeres, aunque tuvieran formación y con independencia del tiempo en situación de desempleo
 - Mujeres contratadas dentro de los 24 meses siguientes al parto/adopción/acogimiento y tras 5 años de inactividad laboral
 - Mayores de 45 años con independencia del tiempo en situación de desempleo
 - Los inscritos como desempleados en la oficina de empleo durante, al menos, 6 meses
 - Desempleados con responsabilidades familiares
- Colectivos que no generaban bonificación y que tras la reforma si: *Sólo contrataciones hasta el 31/12/2011
 - Desempleados inscritos en la oficina de empleo, entre 16 y 30 años con especiales problemas de empleabilidad*:
 - Varones: Bonificación en la cuota empresarial de 800 € (66,67 €/mes) por 3 años o, en su caso, por su equivalente diario
 - Mujeres: Bonificación en la cuota empresarial de 1.000 € (83,33 €/mes) por 3 años o, en su caso, por su equivalente diario
 - Desempleados mayores de 45 años, inscritos en la oficina de empleo durante al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación:
 - Varones: Bonificación en la cuota empresarial de 1.200 € por 3 años o, en su caso, por su equivalente diario
 - Mujeres: Bonificación en la cuota empresarial de 1.400 € por 3 años o, en su caso, por su equivalente diario
- Se suprime la bonificación para los trabajadores beneficiarios de la prestación por desempleo recogida en la Ley 27/2009

*Especiales problemas de empleabilidad: inscritos como desempleados al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación + no haber completado la escolaridad obligatoria o carecer de titulación profesional

Bonificaciones (3): Reglas comunes

- Las bonificaciones indicadas, se rigen por la ley 43/2006 de 29 diciembre
- Los trabajadores contratados con las nuevas bonificaciones serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas
- Para aplicar las nuevas bonificaciones, las contrataciones/transformaciones deben suponer un incremento del empleo fijo de la empresa Se exceptúan las contrataciones referidas al contrato de relevo
- Las empresas deberán mantener, durante la duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación/transformación bonificada:
 - Las empresas deberán cubrir dichas vacantes en los 2 meses siguientes a que se produzcan mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido o la transformación de contratos temporales o formativos en indefinidos, con al menos la misma jornada de trabajo que tuviera el trabajador cuyo contrato indefinido se hubiera extinguido
 - Si el contrato extinguido gozase de una de las bonificaciones indicadas, cuando la cobertura de la vacante se realice con un trabajador perteneciente a alguno de los colectivos de bonificación indicadas, este nuevo contrato dará derecho a la aplicación de la bonificación correspondiente al colectivo de que se trate durante el tiempo que reste desde la extinción del contrato hasta el cumplimiento de los 3 años de bonificación de éste.
 - No se computarán las extinciones de contratos indefinidos por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o I.P total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba
 - El incumplimiento de estas reglas conllevará el reintegro de las bonificaciones aplicadas sobre los contratos bonificados, afectados por el descenso del nivel de la plantilla fija que se alcanzó con esas contrataciones

*Fórmula de cálculo del incremento

- Se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los 90 días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre 90 la suma de los contratos indefinidos que estuvieran en alta en la empresa en los 90 días inmediatamente anteriores a la nueva contratación/transformación
- Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos que se hubieran extinguido en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba

Entrada en vigor de la nueva regulación

- Las bonificaciones/reducciones que se vinieran disfrutando por contratos celebrados antes del 18 de junio de 2010, se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración

Variaciones introducidas por la reforma

- Se permite hacer contratos de puesta a disposición en determinadas actividades que antes estaban vetadas a las ETT por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud. Se deja en manos de la negociación interprofesional o sectorial, el establecimiento de límites en dichas actividades
- Derechos de los trabajadores puestos a disposición:
 - Las condiciones esenciales de trabajo y empleo, deberán ser las mismas que se aplicarían si el trabajador hubiese sido contratado directamente por la empresa usuaria; en concreto se cita: remuneración (era el único dº que se recogía antes de la reforma), duración de la jornada, horas extra, periodos de descanso, trabajo nocturno, vacaciones y días festivos
 - En el derecho a igual remuneración (percibir como mínimo, la retribución establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria) se especifica que éste comprende tanto las retribuciones fijas como las variables que estén asociadas a ese puesto de trabajo
 - Responsabilidad subsidiaria de las empresas usuarias respecto a las obligaciones salariales y de SS: se amplía a la indemnización por extinción de contrato
 - Se incorpora la necesidad de que la empresa usuaria informe a los trabajadores puestos a disposición, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes
 - Se ahonda en la enumeración de los servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria, a las que el trabajador en puesta a disposición tiene dº a disfrutar (además del transporte, se cita el comedor y la guardería)
 - Mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores puestos a disposición a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias

Variaciones introducidas

- Se autoriza que las agencias de colocación puedan tener ánimo de lucro, no obstante:
 - Intermediación de las agencias de colocación con independencia de los servicios públicos de empleo: se hará de forma gratuita para los trabajadores
 - Intermediación de los servicios públicos de empleo a través de las agencias de colocación: se hará de forma gratuita para los trabajadores y para los empleadores
- En sus actuaciones deberán respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores en el tratamiento de sus datos
- La utilización de la intermediación de las agencias de colocación no se vincula a ser demandante de empleo
- Se amplía el concepto de intermediación laboral en relación a procesos de reestructuración empresarial

Medidas en materia de Seguridad Social



Modificaciones en materia de desempleo

- Se introducen modificaciones dentro de las obligaciones de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:
 - Cuando las agencias de colocación desarrollen actividades en el ámbito de colaboración de los servicios públicos de empleo, será obligatorio participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo o acciones promoción, formación o reconversión profesionales que determinen aquellas (antes esta competencia era exclusiva de los servicios públicos de empleo)
 - Las acciones de mejora de la ocupabilidad deberán adecuarse a las que correspondan con la profesión habitual o las aptitudes formativas según lo determinado en el itinerario de inserción (antes no se hacía esta matización)
 - La participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad serán voluntarias durante los 30 primeros días de percepción (antes hasta los 100)

Modificaciones en la Incapacidad Temporal

Variaciones introducidas por la reforma

- Las mutuas podrán destinar una parte de los excedentes obtenidos en la gestión de las contingencias profesionales o de la I.T por enfermedad común, al establecimiento de sistemas de reducción de las cotizaciones por contingencias comunes:
 - Esta posibilidad se desarrollará reglamentariamente
 - Sólo cabrá esta posibilidad en dos supuestos: que hayan reducido los costes de la I.T, por debajo de los límites establecidos; o que hayan obtenido una reducción significativa de estos costes como consecuencia de la aplicación de planes pactados en el ámbito de la empresa con la representación de los trabajadores que modifiquen las condiciones de trabajo, flexibilicen el cambio de puesto de trabajo de los trabajadores afectados por enfermedad común y mejoren el control del absentismo injustificado
 - Las reducciones de cotización serán proporcionales a los ahorros de costes generados al sistema a través de estos procesos de colaboración