

The Adecco logo consists of the word "Adecco" in white, sans-serif font, centered within a solid red rounded rectangle.

**Adecco**

better work, better life

The background of the slide is a faded, high-angle photograph of a Formula 1 race car on a track. The car is white with red accents and features several sponsor logos, including "Mobil", "Mercedes-Benz", and "vodafone". A driver wearing a helmet and racing suit is visible in the cockpit. The car is positioned on the right side of the frame, with its front end pointing towards the left.

## **IMPACTO DE LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL ACTUAL MODELO DE RELACIONES LABORALES.**

**Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgente para la reforma del mercado de trabajo.**

# CARACTERISTICAS GENERALES

- **Entrada en vigor R.Decreto-Ley→ 18 de junio de 2010.**
- **Ley 35/2010→ 17 de septiembre de 2010. (BOE 18 septiembre).**
- **Entrada en vigor → 19 de septiembre de 2010 (salvo ETT, s y Agencias de Colocación).**
- **Su objetivo esencial es contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía a través de:**
  - **Impulsar empleo estable y de calidad.**
  - **Reforzar instrumentos de flexibilidad interna.**
  - **Fomentar y hacer mas eficiente y atractiva la contratación indefinida, restringiendo el uso injustificado de la contratación temporal.**



better work, better life



# PRIMERAS CONSIDERACIONES

**Ausencia de herramientas para generar empleo a corto plazo.**

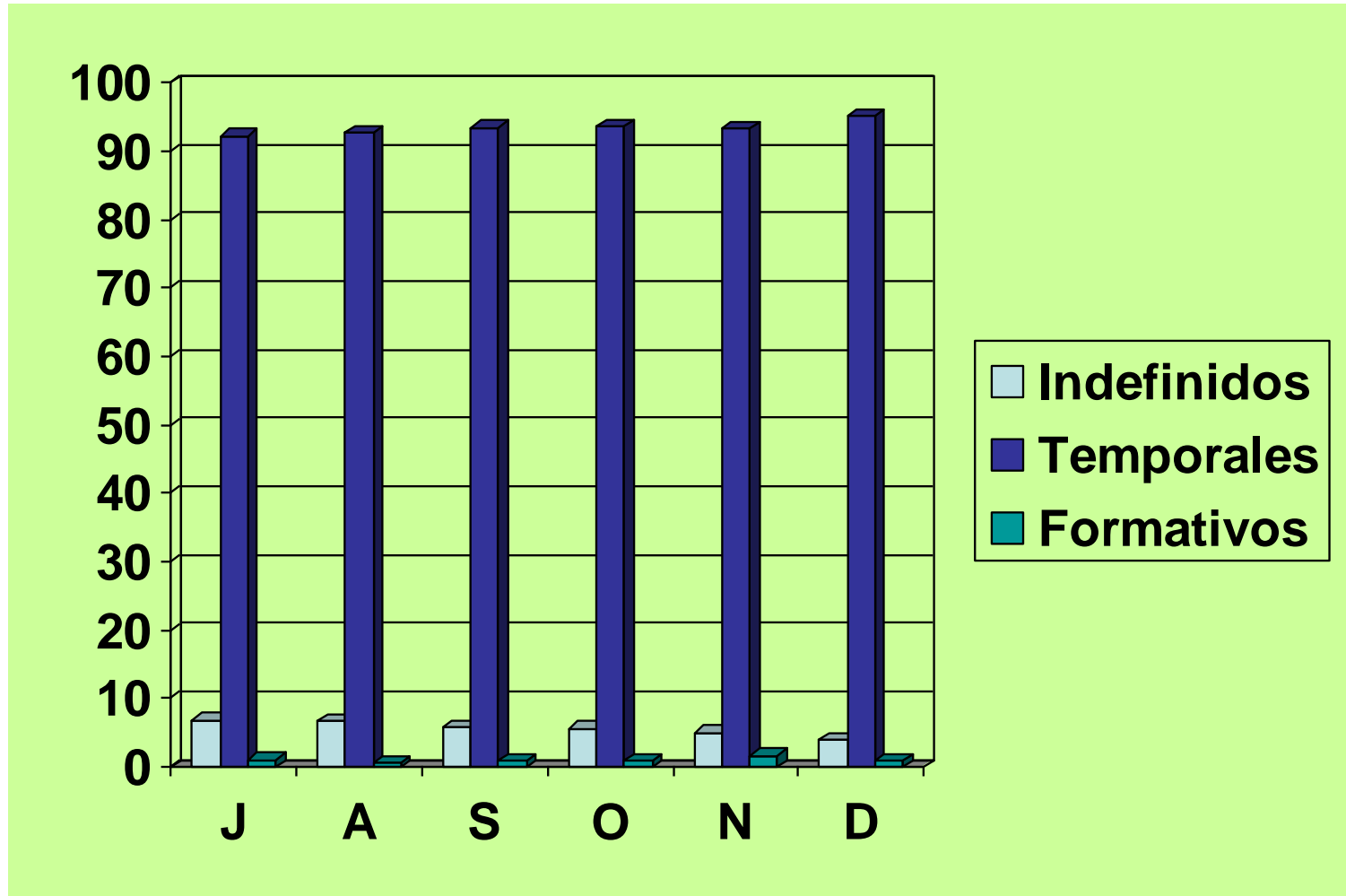
- 1. Establecimiento de un límite máximo para los contratos de obra.**
- 2. Ajustes el encadenamiento abusivo de contratos.**
- 3. Incremento de la indemnización por finalización de contratos temporales a 12 días por año.**



**Adecco**

better work, better life

# PRIMERAS CONSIDERACIONES. CONTRATACION 2010.



# PRIMERAS CONSIDERACIONES

**Potenciación de la utilización del contrato indefinido de fomento frente al indefinido ordinario.**

1. Ampliación de los colectivos de utilización.
2. Acceso al fomento de los trabajadores “atrapados en la temporalidad”
3. Menores costes de extinción por despido objetivo.

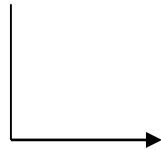


**Adecco**

better work, better life

# PRIMERAS CONSIDERACIONES

Canalización de las extinciones a través del **despido objetivo** frente al disciplinario



Nueva redacción de las causas de extinción facilitando el despido por causas económicas.

Ausencia de medidas efectivas que potencien los instrumentos de **flexibilidad interna** en el marco de las relaciones laborales.



better work, better life

# TEMPORALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO



# CONTRATACION EN FRAUDE DE LEY



- Contratos temporales para **necesidades temporales**.
- No identificar correctamente la **causa** o el motivo de la contratación temporal.
- Utilizar un **supuesto de contratación inadecuado** a la necesidad temporal.
- Incumplir las requisitos del art. 15 ET.

Adecco

better work, better life

# CONTRATACION EN FRAUDE DE LEY

## CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO

- No identificar la causa de forma clara, precisa y objetiva
- Ausencia de autonomía y sustantividad → Realización de tareas habituales de la empresa.
- Duraciones largas que no obedecen a necesidades temporales.
- Posibilidad de utilizarlo para las **contratas y subcontratas**, vinculado al contrato mercantil o adjudicación que les sirva de soporte **(STS 18/12/98)**.



Adecco

better work, better life

# DURACION MAXIMA DEL CONTRATO DE OBRA

DURACION



Tiempo exigido para su realización. No podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta 12 meses mas por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, o en su defecto, de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Solicitud al **Servicio Público de Empleo de un certificado** de los contratos temporales a efectos de acreditar la condición de fijo.

Entrega por la empresa de **documento justificativo** de su condición de indefinido

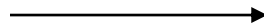
Omisión → **Falta Leve**



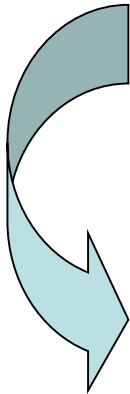
better work, better life

# DURACION MAXIMA DEL CONTRATO DE OBRA

## EXCEPCIÓN



Se excluyen de la limitación de los 3 años los contratos celebrados en el ámbito de la **Administración Pública** cuando estén vinculados a **proyectos específicos de investigación o de inversión** de duración superior a tres años.

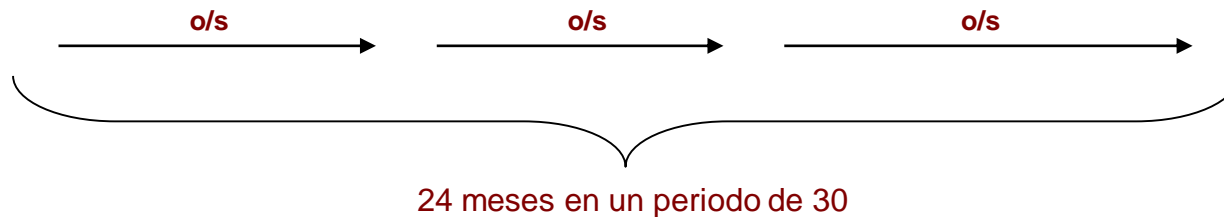


Los contratos de obra celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del RDL se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

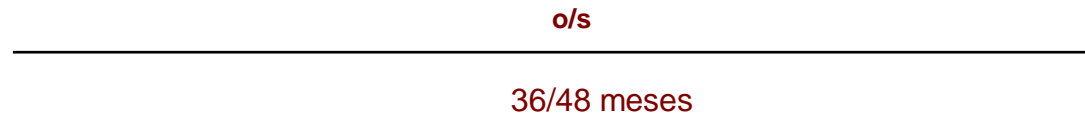


# DURACION MAXIMA DEL CONTRATO DE OBRA

**ESCENARIO 1** → Encadenamiento de varios contratos hasta un máximo de 24 meses.



**ESCENARIO 2** → Realización de un único contrato hasta 36 o 48 meses.



better work, better life

# CONTRATACION EN FRAUDE DE LEY



## CONTRATO EVENTUAL

- Confusión entre los distintos supuestos del contrato: exceso de pedidos, acumulación de tareas y circunstancias de la producción.
- No se distingue entre la justificación del contrato y las funciones del trabajador contratado.
- Desconexión entre la causa y la duración del contrato **(STS 4/2/99).**
- Posibilidad de encadenar contratos con causas diferentes hasta 24 meses **(STS 20/02/97; 21/01/98; 08/03/2007).**

Adecco

better work, better life

# ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS

**S. TS. 08/03/2007 (Unif. Doctr.):** En supuestos de sucesión de contratos temporales, si existe unidad esencial del vínculo laboral se computa la totalidad de la contratación para el cálculo de la indemnización por despido improcedente, sin atender con precisión aritmética a la duración de las interrupciones entre contratos sucesivos. Sólo cuando haya habido una ruptura significativa de la continuidad se despreciarán los servicios previos.



# ENCADENAMIENTO ABUSIVO DE CONTRATOS



- Contratación superior a 24 meses en un periodo de 30 para **el mismo o diferente puesto de trabajo** puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresas.
- 2 ó mas contratos temporales con la misma empresa, directamente o a través de ETT's.
- Aplicación solamente a los contratos de obra o servicio y eventuales. No a los de interinidad, formativos y de relevo.
- Limitación por trabajador.
- Por negociación colectiva → Límites a la posibilidad de cambiar de trabajadores.
- **Aplicable a los supuestos de sucesión o subrogación empresarial.**

# ENCADENAMIENTO ABUSIVO DE CONTRATOS

Tanto a la superación máxima del contrato de obra o servicio como a la del plazo máximo de duración de 24 en 30 meses, la empresa debe 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 en la empresa.

En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al **SPE un certificado de los contratos temporales celebrados**, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa.



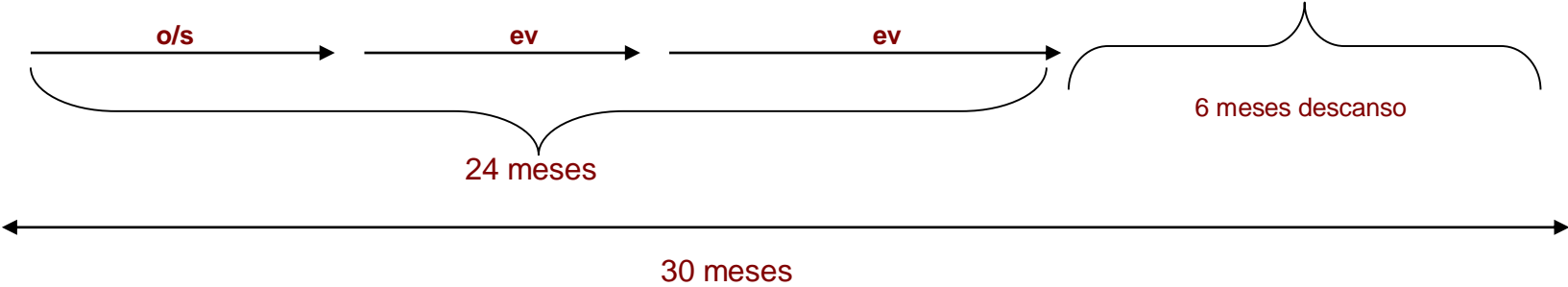
El SPE lo pondrá en conocimiento de la empresa.



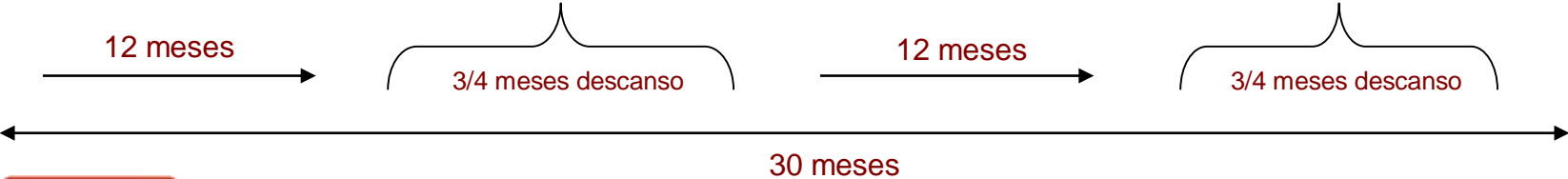
better work, better life

# DURACION MAXIMA ENCADENAMIENTO CONTRATOS

## ESCENARIO 1 → Temporalidad estricta.



## ESCENARIO 2 → Temporalidad flexible



better work, better life

# INDEMNIZACION FIN DE CONTRATO

Se establece para los contratos temporales por obra o servicio y eventuales una **indemnización** económica a su finalización de **12 días por año** o la establecida en su caso para la normativa específica que le sea de aplicación., conforme a la siguiente escala:

- 8 días para los contratos celebrados hasta el 31/12/2011
- 9 días para los celebrados a partir del 1/1/2012
- 10 días para los celebrados a partir del 1/1/2013
- 11 días para los celebrados a partir del 1/1/2014
- 12 días para los celebrados a partir del 1/1/2015

Quedan excluidos los contratos de interinidad y los formativos.



# FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA

www.eMule.com



# FOMENTO CONTRATACION INDEFINIDA



- No hay modificación en el indefinido ordinario.
- Fomento contratación indefinida:
  - Ampliación del colectivo de destinatarios.
  - Indemnización de **33 días por año** con un máximo de 24 mensualidades en los despidos objetivos improcedentes.
  - **Limitación** → No se puede utilizar si se han producido despidos por causas objetivas declaradas o reconocidas improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo, en los seis meses anteriores para los mismos puestos de trabajo. La limitación afectará a la cobertura del mismo puesto de trabajo afectado por la extinción.



- *Se extiende solo a los objetivos no a los disciplinarios.*
- *Se aplica no solo a los declarados judicialmente, sino también a los reconocidos por la empresa.*
- *Solo afecta al puesto de trabajo afectado por la extinción.*
- La limitación no se aplica a las extinciones producidas antes del 18 de junio.

Adecco

better work, better life

# FOMENTO CONTRATACION INDEFINIDA

## Nuevos Colectivos

Se incorporan como nuevos colectivos a los desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato:

a) hubieran estado contratados **exclusivamente mediante contratos de carácter temporal**, incluidos los contratos formativos.

b) se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.



**Problema de acreditación de dichas circunstancias**



better work, better life

# FOMENTO CONTRATACION INDEFINIDA

## Transformación de contratos temporales

Los contratos temporales celebrados a partir del 18 de junio podrán ser transformados en un contrato de fomento **antes del 31/12/2011**, siempre que su duración máxima no haya excedido de 6 meses (duración máxima no aplicable a los formativos.)

Los contratos temporales celebrados antes del 18 de junio podrán ser transformados en un contrato de fomento **antes del 31/12/2010**, incluidos los contratos formativos.

La transformación en contratos de fomento del empleo de los contratos temporales se entenderán válidas **una vez transcurrido para la caducidad de la acción de despido (20 días hábiles)**, a contar desde la fecha de la transformación.



# FOMENTO CONTRATACION INDEFINIDA

## COLECTIVO DE TRABAJADORES DESEMPLEADOS INCLUIDOS:

- Jóvenes de 16 a 30 años (ambos incluidos)
- Mujeres desempleadas contratadas para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino (Según OM 16/9/98).
- Mayores de 45 años.
- Parados que lleven, al menos, **un mes** (antes se exigían seis, y luego tres) inscritos interrumpidamente como demandantes de empleo.
- Discapacitados.
- Colectivo de desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente con contratos temporales, incluidos los formativos.
- Colectivo de desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente.
- Los contratos temporales celebrados a partir del 18 de junio podrán ser transformados en un contrato de fomento **antes del 31/12/2011**, siempre que su duración máxima no haya excedido de 6 meses (duración máxima no aplicable a los contratos formativos).
- *Mujeres en los dos años inmediatamente posteriores al parto o adopción o acogimiento.*
- *Mujeres desempleadas tras 5 años de inactividad.*
- *Mujeres víctimas de violencia de género.*

# EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO



# DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

• Nueva redacción a las causas del despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción → Canalizar los despidos hacia su causa real y no hacia el despido disciplinario improcedente (el 80% de los despidos del año 2009 fueron declarados improcedentes).

## CAUSAS

- **ECONOMICAS** → Cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, como la **existencia de pérdidas actuales o previstas**, o la **disminución persistente de su nivel de ingresos**, que pueden afectar a su viabilidad o a la capacidad de mantener el volumen de empleo.
- **TÉCNICAS** → Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **ORGANIZATIVAS** → Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.
- **PRODUCTIVAS** → Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

# DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

## CAUSAS ECONOMICAS →

Acreditar resultados y justificar la razonabilidad (antes “minimamente”) de las extinciones para **preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.**

**RESTO CAUSAS →** Acreditar concurrencia de causa y justificar la razonabilidad (antes “minimamente”) de las extinciones para **contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una mas adecuada organización de los recursos.**

- **Indemnización →** No se han modificado (20 días por año con un máximo de 12 mensualidades)
- **Reducción del plazo de preaviso de 30 a 15 días en los despidos objetivos individuales.**



Adecco

better work, better life

# ABONO DE 8 DIAS INDEMNIZACIÓN POR EL FOGASA



• **Abono por parte del FOGASA de parte de la indemnización por despido** → Abonara **8 días** de la indemnización hasta la entrada en vigor del Fondo de Capitalización (1 de enero de 2012) para los siguientes contratos:

1. Extinción de contratos **indefinidos, ordinarios o de fomento**, posteriores a la entrada en vigor del RDL.

2. Extinción por **causas económicas**.

3. Contratos de **duración superior a un año** (en los de duración inferior será abonada por el empresario).

**Adecco**

better work, better life

# FONDO DE CAPITALIZACION

Pendiente de desarrollo en el plazo de un año la regulación de un fondo para los trabajadores mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un numero de días de salario por año a determinar, y sin que suponga incremento de las cotizaciones empresariales. Estará operativo a partir del 1 de enero de 2012.

El abono de las cantidades del Fondo se realizara en los supuestos de despido, movilidad geográfica, desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación. En caso de despido, las indemnizaciones abonadas por el empresario se reducirán en el numero de días equivalentes a los de la constitución del Fondo.



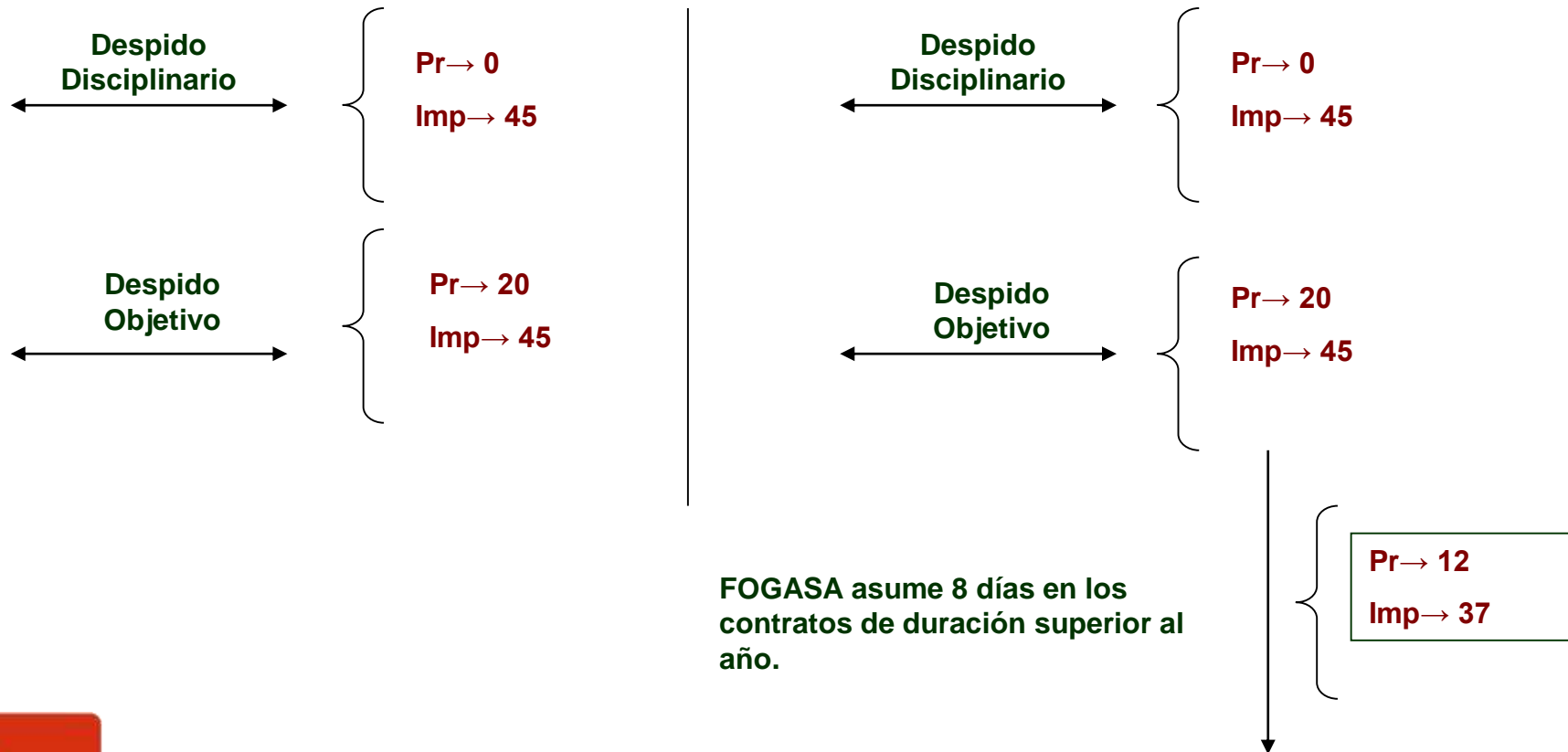
# CUADRO RESUMEN DE LAS INDEMNIZACIONES

<b>CONTRATOS ANTERIORES A LA ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO-LEY</b>	<b>CONTRATOS POSTERIORES A LA ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO-LEY</b>
<b>Despido disciplinario improcedente:</b> 45 días por año con límite de 42 mensualidades.	<b>Despido disciplinario improcedente:</b> 45 días por año con límite de 42 mensualidades (abona todo la empresa).
<b>Despido colectivo y objetivo procedente:</b> 20 días por año con límite de 12 mensualidades.	<b>Despido colectivo y objetivo procedente:</b> 20 días por año con límite de 12 mensualidades (FOGASA paga 8 días y la empresa 12 días).
<b>Despido objetivo improcedente:</b> 45 días por año con límite de 42 mensualidades.	<b>Despido objetivo improcedente:</b> 45 días por año con límite de 42 mensualidades (FOGASA paga 8 días y la empresa 37 días).
<b>Despido objetivo improcedente (contratos de fomento de empleo):</b> 33 días por año con un límite de 24 mensualidades.	<b>Despido objetivo improcedente (contrato de fomento de empleo):</b> 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades (FOGASA 8 días por año y la empresa 25 días).

# RESUMEN DE LAS INDEMNIZACIONES

## C. INDEFINIDO ORDINARIO

ENTRADA EN VIGOR REFORMA  
(18/6/2010)



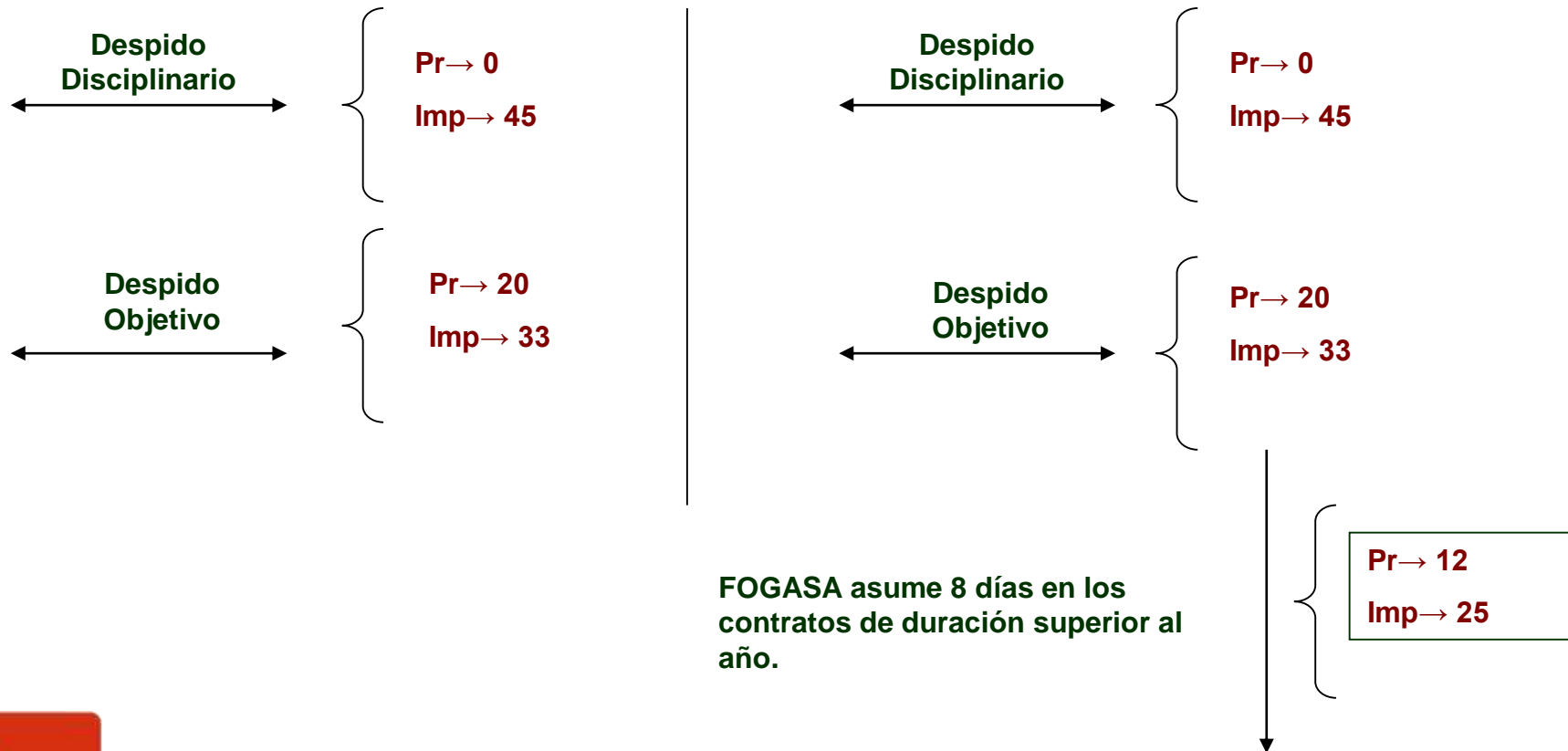
FOGASA asume 8 días en los contratos de duración superior al año.



# RESUMEN DE LAS INDEMNIZACIONES

## C. INDEFINIDO FOMENTO

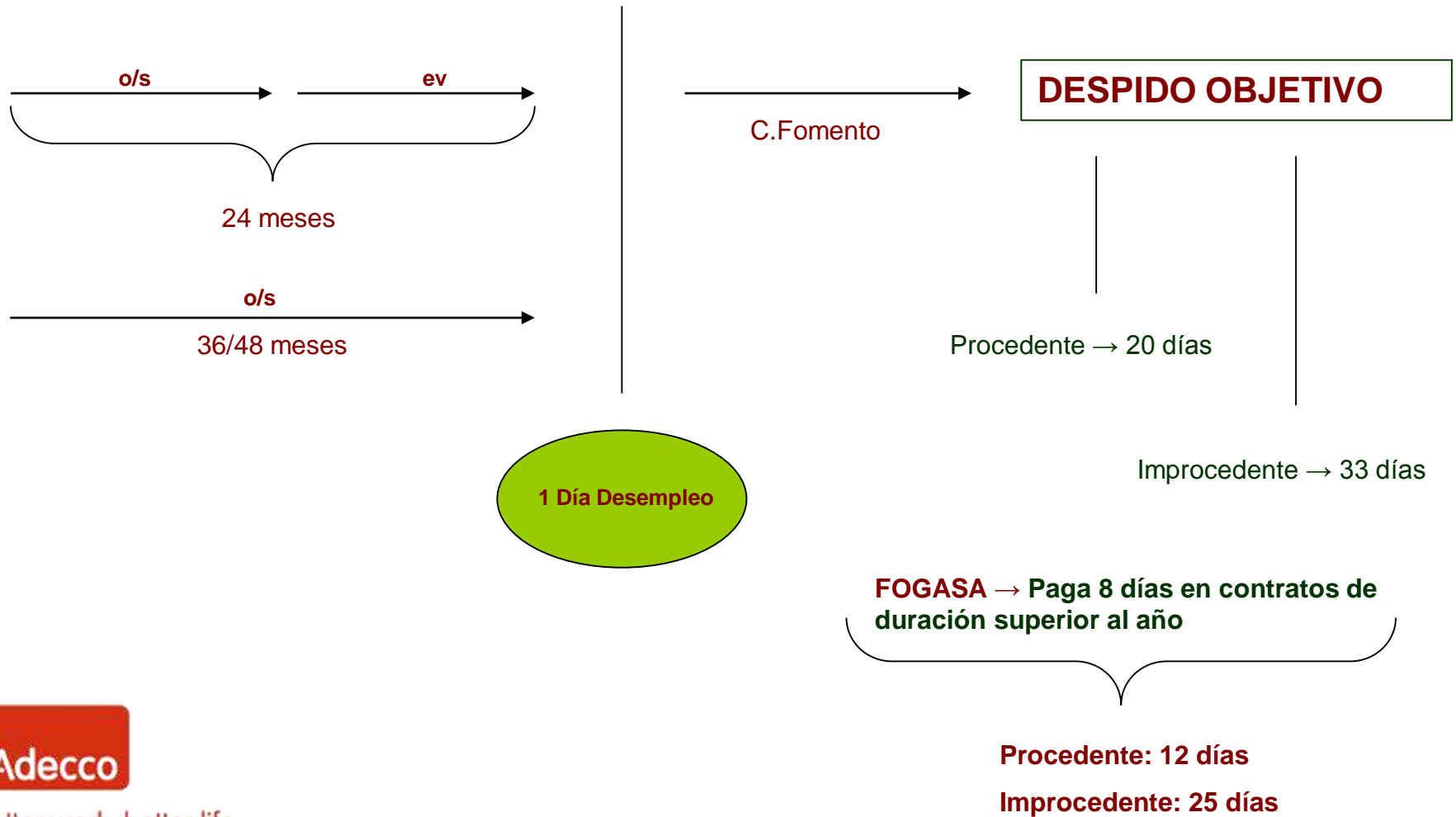
ENTRADA EN VIGOR REFORMA  
(18/6/2010)



# GESTION PRACTICA DE CONTRATOS



# GESTION CONTRATOS



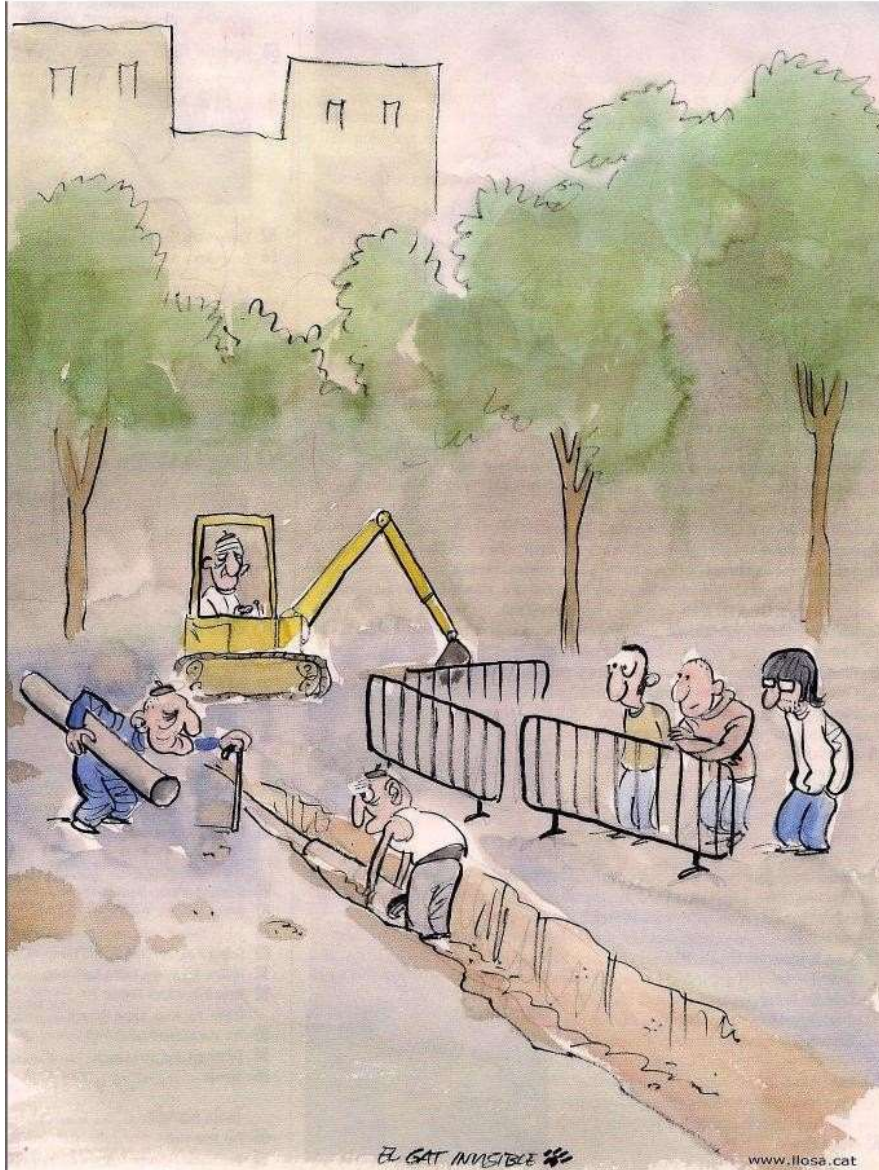
better work, better life

# CLAVES DEL ACUERDO SOCIAL Y ECONÓMICO SOBRE PENSIONES.

- **EDAD DE JUBILACIÓN** → Quedará establecida a los 67 años en 2027, progresivamente con un ritmo de un mes por año hasta 2018 y de dos meses por año desde 2019 a 2027.
- **AÑOS DE COTIZACIÓN PARA LA JUBILACIÓN MÁXIMA** → 38 años y 6 meses, con un tránsito progresivo desde los 35 actuales.
- **PERIODO DE CÁLCULO DE LA PENSIÓN** → El periodo de cálculo de la base reguladora de la pensión pasará de 15 a 25 años, a razón de un año desde 2013 hasta 2022.
- **JUBILACIÓN ANTICIPADA** → A partir de los 63 años con un mínimo de 33 años de cotización. El coeficiente reductor anual será del 7,5% por año de anticipo sobre la edad ordinaria de jubilación en cada caso.



*Jubilación a los 70 y paro juvenil*



***“Recesión es cuando tu vecino se queda sin empleo, depresión es cuando lo pierdes tú.” (Ronald Reagan)***