

Noviembre de 2010

23

Estudios



Análisis jurídico de la reforma laboral 2010

Gabinete de Estudios de ELA

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
I. MEDIDAS REFERIDAS A LA CONTRATACIÓN.....	3
1. Contrato de obra o servicio determinado.....	3
2. Encadenamiento de contratos temporales.....	4
3. El contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI).....	7
4. Contrato de trabajo en prácticas.....	9
5. Contrato para la formación.....	10
6. Empresas de trabajo temporal.....	13
II. CAMBIOS EN LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO.....	14
1. Indemnización por finalizaciónde contrato temporal.....	14
2. Despido colectivo: causas y procedimiento.....	14
3. Despido objetivo: causas y procedimiento.....	17
III. MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA Y PARA FOMENTAR EL USO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA.....	19
1. Cambios en la flexibilidad interna.....	19
2. Reducción de la jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.....	23
IV. OTRAS NOVEDADES.....	25
1. Fondo de capitalización para contratos indefinidos.....	25
2. Bonificaciones de cuotas empresariales por contratación indefinida hasta el 31/12/2011.....	26
3. Promoción de igualdad entre hombres y mujeres.....	27
4. Gestión de la incapacidad temporal.....	28
5. Protección por cese de autónomos.....	29
6. Límites al salario en especie.....	29
7. Agencias de colocación e intermediación laboral.....	29

INTRODUCCIÓN

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, comúnmente denominada reforma laboral, fue publicada en el BOE el día 18 septiembre y entró en vigor el día 19.

ELA se opuso a esta reforma, contra la que convocó la huelga general del 29 de junio de 2010.

En este documento se va a analizar el contenido de la reforma, siguiendo la estructura de la propia Ley. Para ello, se diferenciarán:

- Medidas en relación con la contratación
- Cambios en la extinción del contrato.
- Las medidas para la flexibilización interna y la reducción de jornada.
- Otros cambios.

I. MEDIDAS REFERIDAS A LA CONTRATACIÓN

La reforma se ha justificado diciendo que con ella se pretende limitar la contratación temporal, pero los cambios no van en esa dirección. Las medidas que limitan la utilización de los contratos de obra o duración determinada y el encadenamiento de contratos no atajan la comisión habitual de fraude en la contratación. Además se aumentan las posibilidades de utilización de las ETTs y de los contratos en prácticas y de formación. Por último, se amplian los colectivos con los que se puede realizar contratos de fomento de la contratación indefinida, lo que supone un despido más barato.

1. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Para este contrato se establece una duración máxima de 3 años (antes no había límite temporal para este tipo de contrato), ampliable en 12 meses por Convenio Colectivo (de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior). Transcurridos estos plazos los trabajadores serán fijos en la empresa.

Si el contrato de obra o servicio es concertado para menos de 3 años, y el trabajador continúa prestando servicios se entenderá prorrogado automáticamente salvo denuncia o prórroga expresa.

Transcurrida la duración máxima del contrato, éste será prorrogado automáticamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

Si el contrato de duración determinada es superior a 1 año, la parte que lo denuncia tendrá que hacerlo con una antelación mínima de 15 días.

Los convenios colectivos, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza

En cuanto al régimen transitorio (Disp. Transitoria 1ª), establece que los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de la Ley 35/2010 (19 de septiembre de 2010) se registrarán por la normativa vigente al ser celebrado dicho contrato, mientras que los firmados con posterioridad se registrarán por esta Ley.

	Antes de la reforma	Tras la Ley 35/2010
Contrato de obra o servicio [art. 15.1.a) ET]	- Sin duración máxima	- Duración máxima de 3 años, prorrogables por negociación colectiva sectorial 12 meses más.

2. ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES

La reforma incorpora una nueva redacción que hace referencia al encadenamiento de los contratos temporales. Según la ley aprobada, devendrán fijos los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados:

- durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad.
- para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas.
- mediante dos o más contratos temporales.
- directamente o a través de ETT.
- con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.

Quedan excluidos del anterior supuesto: los contratos formativos, los de relevo, los de interinidad, los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación y los contratos temporales con empresas de inserción.

El empresario debe entregar al trabajador (dentro de los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos establecidos) justificante de la adquisición de la condición de fijo. A su vez, el trabajador puede solicitar un certificado de los contratos temporales al Servicio de Empleo.

Los Convenios Colectivos establecerán requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETTs.

Se establece un régimen transitorio (Disp. Transitoria 2ª) en función de la fecha en que se suscribe el contrato:

- Contratos suscritos tras la entrada en vigor de la Ley 35/2010(19 de septiembre de 2010) se registrarán por la normativa vigente al ser celebrado dicho contrato.
- Contratos suscritos a partir de 18/06/2010 (fecha en la que entró en vigor el Real Decreto-ley 10/2010, que tras su convalidación en el Congreso se convirtió en la Ley 35/2010), se registrarán por la normativa vigente a esa fecha en cuanto al cómputo del número de contratos, el período y el plazo.
- Contratos suscritos antes de 18/06/2010. Para su cómputo, se aplicará la regulación anterior del art. 15.5 ET, dada por la Ley 43/2006.

Lo relativo a la duración máxima del contrato por obra o servicio y al encadenamiento de contratos será también aplicable a la Administración Pública y a sus organismos públicos vinculados o dependientes (Disp. Adicional 15.1).

Lo previsto en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados no será de aplicación a los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de Ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años (Disp. Adicional 15.2).

	Antes de la reforma	Tras la Ley 35/2010
Encadenamiento de contratos temporales [art. 15.5 ET]	- Se prohíbe para el mismo puesto en la misma empresa dos o más contratos temporales.	- Se prohíbe para el mismo o distinto puesto de trabajo en la misma empresa o grupo de empresas dos o más contratos temporales celebrados directamente o a través de ETT. - Se prohíbe también en casos de sucesión o subrogación empresarial. - Se exceptúan los contratos formativos, de relevo, de interinidad, temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo o temporales celebrados por empresas de inserción.
	- Justificación de la adquisición de la condición de fijo. No prevista en el ET.	- Justificación de la adquisición de la condición de fijo: el empresario facilita documento acreditativo al trabajador. - El trabajador puede solicitar un certificado de los contratos temporales al Servicio de Empleo.
Encadenamiento de contratos temporales en la Administración [Disposición Adicional 15 ET]	- Se aplican las reglas del encadenamiento en el ámbito de las Administraciones públicas, sin perjuicio de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.	- Se aplican las reglas del encadenamiento y de la duración máxima del contrato temporal en el ámbito de las Administraciones públicas, sin perjuicio de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público. - A los efectos del encadenamiento, no se tendrán en cuenta los contratos celebrados por organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público. - Las reglas de la duración máxima no se aplicarán a los contratos previstos en la Ley de Universidades o en otras normas con rango de ley cuando estén vinculados a proyectos superiores a 3 años.

3. EL CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA (CFCI)

Con la reforma, se generaliza la utilización del CFCI. Además de los colectivos con los que antes de la reforma ya se podía realizar este contrato (Jóvenes de 16 a 30 años; mujeres en ocupaciones con menor índice de empleo femenino; mayores de 45 años; parados que lleven, al menos, 6 meses inscritos y minusválidos), ahora también se podrá llevar a cabo con:

- Parados que lleven, al menos, 1 mes inscritos (antes 3).
- Trabajadores solo con contratos temporales en los últimos 24 meses.
- Trabajadores despedidos en los 24 meses anteriores de un contrato indefinido.
- Personas con discapacidad.
- Conversión del temporal en fijo antes del 31/12/2010.
- Conversión de contratos temporales celebrado después de la entrada en vigor del RD Ley (18/06/2010) convertidos en CFCI antes de 31/12/2010.
- Mujeres en los dos años posteriores al parto o adopción.
- Mujeres víctimas de violencia de género o trata de seres humanos.
- Mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado laboral tras 5 años de inactividad.

No podrán celebrar contratos de este tipo (CFCI) las empresas que en los 6 meses anteriores hubieran extinguido contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas declaradas improcedentes o hubiera realizado despidos colectivos, salvo que dichos despidos se hayan producido antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley (18/06/2010) o haya habido acuerdo en el período de consultas.

La indemnización por la extinción de este contrato por causas objetivas será de 33 días por año trabajado si es declarada improcedente por el juez (si es por otra causa, disciplinaria, por ejemplo, será de 45 días por años trabajado).

Si el trabajador alega que el procedimiento de despido colectivo no es ajustado a derecho porque la causa real es disciplinaria, corresponde al trabajador la carga de la prueba, es decir, demostrar que la causa es disciplinaria.

	Antes de la reforma	Tras la Ley 35/2010
Contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI) [Disposición Adicional primera Ley 12/2001]	Colectivos: * Jóvenes de 16 a 30 años. * Mujeres en ocupaciones con menor índice de empleo femenino. * Mayores de 45 años. * Parados que lleven, al menos, 6 meses inscritos. * Minusválidos.	Nuevos colectivos (además de los anteriores): * Parados que lleven, al menos, 1 mes inscritos. * Trabajadores solo con contratos temporales en los últimos 24 meses. * Trabajadores despedidos en los 24 meses anteriores de un contrato indefinido. * Personas con discapacidad. * Conversión del temporal en fijo antes del 31/12/2010. * Conversión de contrato temporal celebrado después de la entrada en vigor del RD Ley transformado en CFCI antes de 31/12/2010 (el contrato no puede superar los 6 meses). * Mujeres en los dos años posteriores al parto o adopción. * Mujeres víctimas de violencia de género o trata de seres humanos. * Mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado laboral tras 5 años de inactividad.
	- Prohibiciones: empresas que en los 6 meses anteriores hubieran extinguido contratos por causas objetivas declaradas improcedentes o hubiera realizado despidos colectivos.	- Prohibiciones: empresas que en los 6 meses anteriores hubieran extinguido contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas declaradas improcedentes o hubiera realizado despidos colectivos. - Excepción: que los despidos se haya producidos antes de la entrada en vigor del RD-Ley o haya habido acuerdo en el período de consultas.
	- Indemnización por extinción: declarada improcedente por el juez: 33 días por año trabajado.	- Indemnización por extinción: declarada improcedente por el juez: 33 días por año trabajado. - El trabajador tiene la carga de probar que el despido objetivo no se ajusta a derecho.

4. CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

Este contrato podrá celebrarse dentro de los 5 años (antes 4) siguientes a la terminación de los estudios. Se mantiene el plazo de 7 años para discapacitados.

En cuanto a la duración, podrá ser de un mínimo de 6 meses y de un máximo 2 años.

Además:

- Un trabajador no podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.
- Tampoco podrá estar contratado en la misma empresa, para el mismo puesto, por tiempo superior a 2 años aunque se trate de distinta titulación o certificado de profesionalidad distintos.
- La situación de IT, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, interrumpen el cómputo de la duración.
- Los concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo, cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

En el contrato en prácticas, se establece que los títulos de grado y de máster no se consideran la misma titulación, salvo que al ser contratado en prácticas el trabajador ya estuviera en posesión del título superior de que se trate.

	Antes de la reforma	Tras la Ley 35/2010
Contrato en prácticas	- Título universitario o de formación profesional grado medio o superior.	- Título universitario o de formación profesional grado medio o superior y certificado de profesionalidad de acuerdo con la Ley 5/2000 obtenido en los 5 años anteriores (o 7 si es un discapacitado).
	- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.	- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad, ni para el mismo puesto de trabajo, aunque sea en virtud de distinta titulación. - La IT, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad y riesgo durante la lactancia, interrumpen el plazo.
		- Los títulos de grado, máster y doctorado no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez, el trabajador ya estuviera en posesión del título superior correspondiente.

5. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

El límite de edad máximo con carácter general es de 21 años.

Sin embargo, la Ley recoge ciertas excepciones:

- Desempleados alumnos trabajadores de programas públicos de empleo-formación o de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo: el límite de edad marcado en la norma que regule el programa.
- Desempleados que cursen ciclo formativo de FP de segundo grado: 24 años.
- Personas con discapacidad: sin límite de edad.
- Hasta 31/12/2011: 25 años (Disp. transitoria 7ª de la Ley).

La duración mínima será de 6 meses y la máxima de 2 años, aunque:

- Los convenios colectivos podrán establecer otras duraciones sin que la duración máxima supere los 3 años, o 4, cuando se trate de una persona con discapacidad.

- La situación de IT, el riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, interrumpen el cómputo de la duración.
- Los concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo, cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

La retribución será la fijada en Convenio colectivo, sin que pueda ser inferior a las siguientes cantidades:

- Durante el primer año: SMI en proporción al tiempo efectivo de trabajo (antes siempre así).
- Durante el segundo año: SMI, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

Los beneficiarios del contrato estarán protegidos por todas las contingencias, incluido el desempleo (antes no incluido).

En cuanto a la formación del trabajador:

- Si el trabajador no ha finalizado la ESO, la formación tendrá como finalidad la obtención del título.
- La formación teórica se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo.
- En los programas públicos de empleo-formación para profesionalizar jóvenes, parte de la formación teórica podrá impartirse por la Administración pública, previamente al contrato, computando este tiempo a efectos de formación realizada y de jornada de trabajo al formalizarse el contrato.
- Se entiende cumplido el requisito de la formación cuando el trabajador acredite mediante certificado de la Administración que ha realizado el curso, con un número de horas equivalente a la formación teórica que como mínimo debe recibir el trabajador en proporción a la duración del contrato.
- El Gobierno establecerá procedimientos que flexibilicen y faciliten a los empresarios la organización de la formación teórica.
- Las empresas podrán financiarse el coste de la formación teórica; financiación compatible con el régimen de bonificaciones.

En cuanto al régimen transitorio, los contratos para la formación vigentes antes del Real Decreto-ley (18/06/2010) y sus prórrogas se

regirán por la normativa vigente en la fecha de su concertación. A partir de 18/06/2010 serán aplicables a dichos contratos cuando sean prorrogados la cobertura de desempleo y el nuevo régimen de bonificaciones.

	Antes de la reforma	Tras la Ley 35/2010
Contrato para la formación	- Cotización a la Seguridad Social	- Bonificación de cuotas empresariales del 100%.
	- Edad máxima: 21 años.	- Edad máxima: con carácter general, menores de 21 años. - Edad máxima: alumnos de casa-taller, casa de oficios, etc.: se atenderá a sus propias disposiciones. - Para desempleados que cursen ciclos formativos de FP grado medio el límite será 24 años. - Para discapacitados no hay límite de edad.
		- Duración: entre 6 meses y 2 años. - La duración puede modificarse por convenio colectivo (máximo 3 años). Para discapacitados el máximo son 4 años. - La IT, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad y riesgo durante la lactancia, interrumpen el plazo.
	- Retribución mínima SMI proporcional al tiempo de trabajo efectivo.	- La formación teórica no puede ser inferior al 15% de la jornada máxima. Se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo. - El Gobierno establecerá procedimientos que faciliten a los empresarios la formación teórica. - Las empresas podrán financiarse el coste de la formación teórica; financiación compatible con el régimen de bonificaciones.
		- Retribución mínima: no inferior al SMI completo a partir del segundo año de vigencia del contrato independientemente del tiempo dedicado a la formación teórica.
	- No se reconoce prestación por desempleo	- Reconocimiento de prestaciones por desempleo al término del contrato. - No se reconoce desempleo para los contratos para la formación suscritos con alumnos trabajadores en programas públicos de empleo-formación.

6. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Antes de la reforma, se excluían los trabajos en sectores de riesgo. Ahora, podrán realizarse contratos con ETTs respecto a trabajos peligrosos a partir de 1/04/2011 en las actividades peligrosas señaladas (minería, industrias extractivas por sondeos, plataformas marinas, explosivos y alta tensión).

A partir de 1/01/2011 se suprimen todas las limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición por las ETTs, incluidos contratos con las Administraciones Públicas (excepto tareas que por ley se reserven a funcionarios).

Los trabajadores de ETTs tienen derecho a que la empresa usuaria les informe de vacantes existentes de cara a acceder a un puesto permanente.

Por negociación colectiva se facilitará a los trabajadores cedidos la misma formación disponible para los trabajadores de la empresa usuaria.

Antes de la reforma		Tras la Ley 35/2010	
ETTs	- Exclusión de trabajadores de ETTs en sectores de riesgo.	ETTs	- Trabajos peligrosos: a partir de 1/04/2011 podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en las actividades peligrosas señaladas (minería, industrias extractivas por sondeos, plataformas marinas, explosivos y alta tensión).
	- Prohibiciones para celebrar ciertos contratos con ETTs.		- Limitaciones a las ETTs: a partir de 1/01/2011 se suprimen todas las limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición por las ETTs, incluidos contratos con las Administraciones Públicas (excepto tareas que por ley se reserven a funcionarios).
	- Derechos de los trabajadores de ETTs.		- Los trabajadores de ETTs tienen derecho a que la empresa usuaria les informe de vacantes existentes de cara a acceder a un puesto permanente. - Por negociación colectiva se facilitará a los trabajadores cedidos la misma formación disponible para los trabajadores de la empresa usuaria.

II. CAMBIOS EN LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Se modifica la regulación de la extinción de los contratos, facilitando y abaratando el despido.

1. INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO TEMPORAL

Se modifica la indemnización por finalización de contrato temporal. La extinción de este tipo de contratos de duración determinada (excepto el contrato de interinidad y los contratos formativos) será indemnizada con 12 días de salario por año trabajado (antes 8). Sin embargo, para llegar a esa cuantía indemnizatoria se establece un régimen transitorio:

- Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.
- Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.
- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.
- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

	Antes de la reforma	Tras la Ley 35/2010
Indemnización por finalización de contrato temporal [art. 49.1.c) ET]	- 8 días de salario por año de servicio.	- Gradualmente se llegará a 12 días de salario por año de servicio en 2015.

2. DESPIDO COLECTIVO: CAUSAS Y PROCEDIMIENTO

Sigue fundándose en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que afectan a un número determinado de trabajadores. Sin embargo, con la reforma se redefinen las causas económicas: "cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas; o la disminución persistente en su nivel de ingresos, que pueda afectar a su viabilidad o a su capaci-

dad de mantener el volumen de empleo". Tendrá que justificarse la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

En cuanto al procedimiento a seguir, el empresario deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo y simultáneamente abrir período de consultas.

La reforma introduce una novedad en este punto posibilitando que a falta de representantes en la empresa, los trabajadores podrán atribuir la representación a una comisión de un máximo de 3 miembros integrada por trabajadores de la misma empresa elegidos democráticamente, o por 3 miembros de los sindicatos más representativos.

Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución en el plazo de 15 días naturales a partir de dicho período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida en los términos de la solicitud.

Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de 7 (antes 15) días autorizando la extinción de las relaciones laborales.

El preaviso pasa a ser de 30 a 15 días.

Hasta la reforma, la indemnización por despido objetivo improcedente declarado judicialmente era 33 días por año trabajado. Ahora, además de ser declarado judicialmente, puede ser reconocido por el propio empresario como improcedente (misma indemnización: 33 días).

Otra novedad consiste en que el FOGASA abona 8 días de indemnización en el caso de despidos objetivos o colectivos de gente contratada con carácter indefinido a partir del 18 de junio de 2010 (fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/06/2010), sean contratos ordinarios o de fomento de la contratación indefinida. Antes, esta cantidad era abonada solo en empresas de menos de 25 trabajadores. Hay que tener en cuenta que el FOGASA dejará de abonar estos días cuando entre en funcionamiento el Fondo de capitalización.

En cuanto a la creación de dicho fondo, la Disposición adicional 10ª de la Ley de reforma establece que "El Gobierno, en el plazo máximo de un año a partir del 18 de junio de 2010, previa consulta

con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, aprobará un proyecto de Ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores, mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar”.

	Antes de la reforma	Tras la Ley 35/2010
Despido colectivo [art.51.1 ET]	- Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que afectan a un número determinado de trabajadores.	- Se redefinen las causas económicas: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas; o la disminución persistente en su nivel de ingresos, que pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. - Hay que justificar la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.
	- Procedimiento: el empresario deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo.	- Procedimiento: el empresario deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo y simultáneamente abrir período de consultas.
	- Período de consultas de duración no inferior a 30 días naturales, o de 15 en empresas de menos de 50 trabajadores. - Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución en el plazo de 15 días naturales a partir de dicho período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida en los términos de la solicitud. - Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de 15 días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales.	- A falta de representantes en la empresa, los trabajadores podrán atribuir la representación a una comisión de un máximo de 3 miembros integrada por trabajadores de la misma empresa elegidos democráticamente, o por 3 miembros de los sindicatos más representativos. - Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución en el plazo de 15 días naturales a partir de dicho período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida en los términos de la solicitud. - Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de 7 días autorizando la extinción de las relaciones laborales.

	Antes de la reforma	Tras la Ley 35/2010
Despido colectivo [art.51.1 ET]	- Preaviso de 30 días	- Preaviso de 15 días.
	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnización por despido objetivo improcedente declarado judicialmente: 33 días por año trabajado. - El empresario paga íntegramente la indemnización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnización por despido objetivo declarado judicialmente o reconocido por el empresario como improcedente: 33 días por año trabajado. - El FOGASA abona 8 días de indemnización en el caso de despidos objetivos o colectivos de contratos indefinidos (ordinarios o de FCI) celebrados con posterioridad a la entrada en vigor del RD-Ley. - El FOGASA dejará de abonar estos días cuando entre en funcionamiento el Fondo de capitalización.

3. DESPIDO OBJETIVO: CAUSAS Y PROCEDIMIENTO

Se modifican los apartados c) y d) del art. 52 ET. Las causas para realizar este despido son las comentadas en el punto anterior (despido colectivo) y será posible cuando la extinción afecte a un número menor de trabajadores que en el despido colectivo.

Se reduce a 2,5% (antes el 5%) el índice de absentismo de la plantilla para el cálculo de las faltas de asistencia al trabajo. Con esa modificación, la causa de despido objetivo del apartado d) queda redactada de la siguiente manera:

“Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 % en los mismos periodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones,

enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda”.

Este despido será improcedente (antes nulo) si no se cumplen los requisitos del art. 53.1 ET. La falta de preaviso o error excusable en el cálculo de la indemnización no convierten el despido en improcedente.

El plazo para el preaviso pasa a ser de 15 días (antes 30).

	Antes de la reforma	Tras la Ley 35/2010
Despido objetivo [art.52 y 53 ET]	- Causas: art.52 ET.	- Causas: * Cuando concorra alguna de las previstas en el art. 51 ET y la extinción afecte a un número inferior de trabajadores. * Por faltas de asistencia al trabajo, cuando el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5%.
	- Nulidad: por no cumplir los requisitos del art. 53.1 ET.	- Improcedencia: por no cumplir los requisitos del art. 53.1 ET. - La falta de preaviso o error excusable en el cálculo de la indemnización no convierten el despido en improcedente.
	- Preaviso: 30 días.	- Preaviso: 15 días.

III. MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA Y PARA FOMENTAR EL USO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA

1. CAMBIOS EN LA FLEXIBILIDAD INTERNA

Se aumenta la flexibilidad interna al facilitar la modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo, la no aplicación del salario acordado en convenio y la movilidad geográfica. También se amplian los contenidos obligatorios de los convenios.

A) Modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se podrán realizar por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. A las materias a las que podría afectar la modificación se añade la distribución del tiempo de trabajo.

La reforma añade que se entenderá que concurren las causas "...cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda".

La modificación se mantendrá como máximo hasta la vigencia del convenio.

El período de consultas no podrá ser superior a 15 días si bien se podrá optar por la aplicación de procedimientos de mediación o arbitraje.

Si en el período de consultas hubiera acuerdo, se entiende que concurren las causas que justifican la modificación, y los trabajadores solo podrán impugnarlo por fraude, dolo, coacción o abuso del derecho. Si no hubiera acuerdo, contra la decisión de la empresa podría interponerse un conflicto colectivo.

Si no hubiera acuerdo en la modificación de condiciones establecidas en convenios colectivos, se aplicarán los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva discrepancias en la negociación que deberán contener los acuerdos interprofesionales (tanto autonómicos como estatales).

Cuando la modificación se refiera a las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector, el acuerdo de modificación se notificará a la comisión paritaria.

	Antes de la reforma	Tras la Ley 35/2010
Modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo [art. 41 ET]	Causas Económicas, técnicas, organizativas o de producción... cuando contribuyan a mejorar la situación de la empresa	Causas - Económicas, técnicas, organizativas o de producción - Suficiente con que contribuyan a prevenir una evolución negativa de la empresa
	Materias - Jornada, horario, turnos, remuneración, sistemas de trabajo y funciones	Materias - Se añade junto al horario la distribución del tiempo de trabajo
	Procedimiento	
	- período de consultas no inferior a 15 días. - no regulado - no regulado	- Período de consultas no superior a 15 días. - Posibilidad de sustituir el período de consultas por mediación o arbitraje. - Si hay acuerdo, se presumen las causas. En este caso, los trabajadores solo podrán impugnarlo por fraude, dolo, coacción o abuso del derecho.
	- Si no hay acuerdo, contra la decisión empresarial se puede reclamar en conflicto colectivo.	- Misma regulación - Cuando la modificación se refiera a las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector es obligado seguir los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos al efecto
	- No estaba regulado con quién debía negociarse si faltaba la representación de los trabajadores	- Si falta representación en la empresa los trabajadores la pueden atribuir a comisión integrada por 3 trabajadores de la propia empresa o a comisión integrada por 3 miembros de sindicatos más representativos.

La reforma añade que si falta representación en la empresa los trabajadores la pueden atribuir a una comisión integrada por 3 trabajadores de la propia empresa o a una comisión integrada por 3 miembros de sindicatos más representativos.

B) Inaplicación salarial de los convenios colectivos

Si bien los convenios colectivos estatutarios obligan durante su vigencia a todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, es posible acordar entre la empresa y los representantes de los trabajadores la inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos cuando “la situación y las perspectivas de la empresa o su estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento de empleo en la misma”.

El acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores requiere un período de consultas no superior a 15 días.

Si en la empresa falta representación los trabajadores la pueden atribuir a comisión integrada por 3 trabajadores de la propia empresa o a comisión integrada por 3 miembros de sindicatos más representativos.

Estas cláusulas serán temporales y se aplicarán hasta la finalización de la vigencia del convenio o durante 3 años como máximo.

Se deberá establecer la cantidad exacta a percibir por los trabajadores y la manera de recuperar esas cantidades.

No podrán afectar a las cláusulas de eliminación de discriminación retributiva.

Si en el período de consultas hubiera acuerdo entre empresa y trabajadores, éste sólo podrá impugnarse por los trabajadores en caso de fraude, dolo, coacción o abuso del derecho.

Si no hubiera acuerdo, se aplicarán los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva discrepancias en la negociación de acuerdos de inaplicación salarial que deberán contener los acuerdos interprofesionales (tanto autonómicos como estatales).

En cuanto al régimen transitorio, los procedimientos en tramitación antes del Real Decreto-ley (18/06/2010) se regularán por la normativa vigente en aquel momento.

	Antes de la reforma	Tras la Ley 35/2010
Inaplicación salarial de los convenios colectivos [art.82.3 ET]	No existía en la norma legal, sólo existía la posibilidad de regularlo en los convenios colectivos. A falta de regulación en el convenio la inaplicación sólo era posible por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores. A falta de acuerdo, había que remitirse a la comisión paritaria del convenio.	<ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad de realizarlo tras período de consultas (no superior a 15 días) por acuerdo entre trabajadores y empresa. - Si falta representación en la empresa los trabajadores la pueden atribuir a comisión integrada por 3 trabajadores de la propia empresa o a comisión integrada por 3 miembros de sindicatos más representativos. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Carácter temporal: período de vigencia del convenio o como máximo 3 años. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Determinación exacta de la cantidad a percibir y de la recuperación de cantidades. - No pueden incumplirse obligaciones relativas a eliminación de discriminación retributiva por razón de género. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Si hay acuerdo solo podrá impugnarse por los trabajadores en caso de fraude, dolo, coacción o abuso del derecho. - Si no hay acuerdo, se establecerán procedimientos de aplicación general y directa para solventar discrepancias (incluido arbitraje obligatorio en acuerdos interprofesionales).

C) Movilidad geográfica

También se modifica la regulación de la movilidad geográfica.

Se establece un período de consultas no superior a 15 días.

Si en la empresa un hubiera representación de los trabajadores, éstos la pueden atribuir a una comisión integrada por 3 trabajadores de la propia empresa o a una comisión integrada por 3 miembros de sindicatos más representativos.

Se establece la posibilidad de sustituir el período de consultas por procedimientos de mediación o arbitraje.

Si hay acuerdo solo podrá impugnarse por los trabajadores en caso de fraude, dolo, coacción o abuso del derecho.

En cuanto al régimen transitorio, los procedimientos en tramitación antes del Real Decreto-ley (18/06/2010) se regularán por la normativa vigente en aquel momento.

	Antes de la reforma	Tras la Ley 35/2010
Movilidad geográfica [art. 40 ET]]	- Período de consultas 15 días como mínimo	- Período de consultas, 15 días como máximo
	- No estaba regulado	- Si falta representación en la empresa los trabajadores la pueden atribuir a comisión integrada por 3 trabajadores de la propia empresa o a comisión integrada por 3 miembros de sindicatos más representativos.
	- No estaba regulado	- Posibilidad de sustituir el período de consultas por procedimiento de mediación o arbitraje.
	- No estaba regulado	- Si hay acuerdo solo podrá impugnarse por los trabajadores en caso de fraude, dolo, coacción o abuso del derecho.

D) Contenidos obligatorios de los convenios y reforma de la negociación colectiva

Se incorpora como contenido obligatorio de los convenios (artículo 85.3 del ET) los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o para la inaplicación salarial, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje.

En los 6 meses siguientes a la entrada en vigor de la Ley de reforma laboral, el Gobierno adoptará iniciativas para abordar:

- Mecanismos de articulación de la negociación colectiva.
- El papel de la negociación colectiva para fijar las condiciones laborales.
- Capacidad de adaptación a las necesidades de trabajadores, empresas y sectores.
- Mejora de la productividad.

2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA COMO INSTRUMENTO DE AJUSTE TEMPORAL DE EMPLEO

La reforma introduce la posibilidad de reducir la jornada por causas objetivas. La jornada podrá ser reducida un 10 % como mínimo y un 70% como máximo. También se establece que durante el pe-

ródo de reducción no se podrán realizar horas extraordinarias salvo en casos de fuerza mayor.

Para los casos en que tras la suspensión o reducción de jornada se autorice un ERE de extinción, se realiza un incremento de la reposición del derecho a prestación por desempleo a 180 días (antes 120 días), siempre que:

- La resolución de suspensión o reducción de jornada se hayan producido entre el 1/10/2008 y el 31/12/2011.

Antes de la reforma		Tras la Ley 35/2010	
Suspensión del contrato por causas objetivas [art. 47 ET]	- En el ET no estaba prevista la reducción de jornada.	Medidas de regulación temporal de empleo: Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas objetivas	- Establecimiento de un máximo y un mínimo de reducción de jornada: 10% y 70%.
	- Reposición de prestaciones por desempleo de 120 días.		- Reposición de prestaciones por desempleo de 180 días.
	- Prestación por desempleo.		- El trabajador en suspensión temporal o es reducción de jornada está en situación de desempleo parcial. - El desempleo se consume por horas, no por días. El porcentaje consumido es equivalente al de la reducción de jornada autorizada.
	- Bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes del 50%.		- Bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes del 80% si se incluyen acciones formativas - El compromiso de mantenimiento de empleo será de 6 meses para los acuerdos concluidos después de la entrada en vigor de la ley.
	- Las resoluciones que autoricen las suspensiones deben haberse producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2010.		- Las solicitudes deberían haberse presentado desde el 1 de octubre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011 (excepto para solicitudes presentadas a partir de la entrada en vigor de la ley, en cuyo caso el plazo será de 01/01/2010 a 31/12/2011).

- La extinción se produzca entre la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley (18/06/2010) y el 31/12/2012.

Se ajusta la prestación por desempleo a la nueva posibilidad de reducir la jornada, creándose un desempleo parcial en proporción a la reducción de la jornada efectuada (el paro se consume por horas, no por días, salvo que la reducción sea acumulada a días completos)..

Se bonifican en un 80% (antes en un 50%) las cuotas empresariales a la Seguridad Social si se promueven acciones formativas para incrementar la polivalencia o empleabilidad de los trabajadores afectados.

- Bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes del 80% si se incluyen acciones formativas
- El compromiso de mantenimiento de empleo será de 6 meses para los acuerdos concluidos después de la entrada en vigor de la ley.

IV. OTRAS NOVEDADES

La Ley también incorpora otras novedades, entre las que destacan:

1. FONDO DE CAPITALIZACIÓN PARA CONTRATOS INDEFINIDOS

Se prevé la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores a lo largo de su vida laboral, al que nos hemos referido con anterioridad.

La percepción de cantidades del fondo se realiza en casos de despido, de movilidad geográfica o de formación.

Las cantidades que durante la vida laboral no se hagan efectivas se reciben en el momento de la jubilación.

Este fondo se concretará y será operativo desde el 1/01/2012 para contratos indefinidos celebrados desde esa fecha.

Antes de la reforma	Tras la Ley 35/2010
- No existía.	- Constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores a lo largo de su vida laboral. - El abono de cantidades se realiza en casos de despido, de movilidad geográfica o de formación. - Las cantidades que no se hagan efectivas se reciben en el momento de la jubilación. - Operativo desde el 1/01/2012 para contratos indefinidos celebrados desde esa fecha.

2. BONIFICACIONES DE CUOTAS EMPRESARIALES POR CONTRATACIÓN INDEFINIDA HASTA EL 31/12/2011

	Antes de la reforma	
Bonificaciones universales (jóvenes, mujeres, parados de larga duración)	- Requisitos comunes	- Plazo: contratos indefinidos celebrados hasta el 31/12/2011. - Requisitos: las contrataciones deben suponer un aumento del personal fijo de la empresa. - Duración: 3 años desde el contrato. - Si se extinguen contratos, las vacantes se cubrirán en los dos meses siguientes (importante el régimen transitorio).
	- Colectivos	- Jóvenes hasta 30 años 66,67 euros/mes, 800 euros/año (88,3 euros/mes, 1000 euros/año si son mujeres). - Mayores de 45 años: 100 euros/mes, 1.200 euros/año (116,67 euros/mes, 1400 euros/año si son mujeres).
Bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución		Bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución antes de 31/12/2011: 41,67 euros/mes, 500 euros/año (58,33 euros/mes, 700 euros/año si son mujeres).
Bonificaciones para contratos de formación		- Bonificaciones para contratos de formación. La bonificación del 100% de las cuotas empresariales no será de aplicación a los contratos suscritos con alumnos trabajadores de programas públicos de empleo-formación. - Para contratos celebrados antes de 31/12/2011. - Duración: toda la vigencia del contrato (incluidas prórrogas).
Beneficiarios de bonificaciones		- Nuevos beneficiarios de bonificaciones: sociedades laborales o cooperativas que incorporen trabajadores con régimen propio de trabajadores por cuenta ajena.

Serán beneficiarios de las bonificaciones las empresas, los trabajadores autónomos y empresas de economía social, en determinados supuestos, en diferentes cuantías por las contrataciones de los siguientes colectivos:

- Personas de entre 16 y 30 años con problemas de empleabilidad, inscritos en la oficina de empleo.

- Mayores de 45 años desempleados, inscritos al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación.
- Transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su jubilación.

La bonificación se incrementa también en caso de la contratación de mujeres.

Los requisitos para obtener la bonificación son:

- La contratación o la transformación que suponga un incremento de nivel de empleo fijo de la empresa, salvo para el contrato de relevo.
- Mantener durante el periodo de la bonificación el nivel de empleo fijo. En caso de producirse extinciones, se deben cubrir las vacantes en el plazo de 2 meses.

3. PROMOCIÓN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Serán nulos los preceptos reglamentarios, cláusulas de convenios, pactos individuales y decisiones unilaterales que contravengan el principio de igualdad.

En la negociación colectiva 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.

Además de ello:

- Se definirán categorías y grupos profesionales.
- La negociación colectiva debe velar por garantizar la no discriminación.
- Se regularán los ascensos y promoción profesional.

Antes de la reforma	Tras la Ley 35/2010
- Los criterios de definición de categorías y grupos, así como criterios de ascenso, se acomodarán a las reglas comunes para trabajadores de uno y otro sexo.	- La definición de categorías y grupos profesionales, así como criterios de ascenso, garantizarán la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

4. GESTIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

Parte de los excedentes obtenidos en la gestión de la IT podrá ser destinado por las Mutuas al establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias comunes, siempre que:

- se hayan reducido los costes de la IT o
- los hayan reducido por aplicar planes pactados en el ámbito de la empresa.

Se elimina la previsión de que los médicos adscritos al INSS expidan el alta médica en el proceso de IT, a los exclusivos efectos de las prestaciones económicas de la Seguridad Social.

El alta médica expedida por el facultativo adscrito al Instituto Nacional de la Seguridad Social, a los exclusivos efectos económicos, determina la extinción de la prestación económica por incapacidad temporal y el consiguiente derecho del trabajador de incorporarse a la empresa, sin perjuicio de que el Servicio Público de Salud continúe prestando al trabajador la asistencia sanitaria que, sin requerir una nueva baja médica, aconseje su estado.

La inspección médica de los servicios públicos de salud podrá solicitar remisión de datos médicos en poder de las entidades gestoras.

Las Mutuas asumirán el coste, sin perjuicio de su resarcimiento posterior por los Servicios de Salud o por entidades gestoras, de los tratamientos dirigidos a evitar la prolongación innecesaria de la IT por contingencias comunes.

Hasta el cumplimiento de la duración máxima (365 días) de los procesos de IT, el INSS y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, ejercerán las mismas competencias que la Inspección de servicios sanitarios de la Seguridad Social para emitir el alta médica.

Tras la Ley 35/2010
- Asignación de excedentes a las mutuas por contingencias profesionales o incapacidad temporal a la reducción de cotizaciones por contingencias comunes de la empresa.
- Asunción por parte de las mutuas de los gastos ocasionados en los procesos de recuperación funcional dirigidos a evitar la prolongación innecesaria de la baja laboral.
- Competencia del INSS y del Instituto Social de la Marina equivalentes a las de la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social.

En caso de alta expedida por el INSS o por el Instituto Social de la Marina, serán los únicos competentes para emitir nueva baja si se produce en los 180 días siguientes.

5. PROTECCIÓN POR CESE DE AUTÓNOMOS

El autónomo que cumpla los requisitos podrá volver a solicitar la prestación económica por cese de actividad transcurridos 18 meses desde el último reconocimiento de la prestación.

Tras la Ley 35/2010
- El autónomo que cumpla los requisitos podrá volver a solicitar la prestación económica por cese de actividad transcurridos 18 meses desde el último reconocimiento de la prestación..

6. LÍMITES AL SALARIO EN ESPECIE

El salario en especie no puede superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador, ni minorar la cuantía íntegra del SMI.

Esta previsión será de aplicación a los contratos vigentes a la entrada en vigor de la ley, con efectos a partir de dicha fecha.

Tras la Ley 35/2010
- El salario en especie no puede superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador, ni minorar la cuantía íntegra del SMI. Especial atención al régimen de las empleadas del hogar.
- De aplicación a los contratos vigentes a la entrada en vigor de la ley, con efectos a partir de dicha fecha.

7. AGENCIAS DE COLOCACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL

El capítulo IV de la Ley recoge cambios en la intermediación laboral y en las ETTs.

Se legalizan las agencias de colocación con ánimo de lucro. Hasta ahora solo eran legales las agencias de colocación sin ánimo de lucro.

Se precisa autorización del Servicio Público de Empleo Estatal para actuar en distintas CCAA.

La participación de trabajadores en acciones de mejora de la ocupabilidad serán voluntarias en los 30 primeros días de percepción (antes 100 días) de la prestación (sin sanción).

En cuanto al régimen transitorio, las agencias de colocación sin ánimo de lucro y los servicios integrados para el empleo disponen de 6 meses desde la entrada en vigor de las disposiciones de desarrollo de la Ley para adecuarse a la nueva regulación y solicitar la correspondiente autorización.

Antes de la reforma	Tras la Ley 35/2010	
Servicios Públicos de Empleo	- Prórroga del Plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral hasta 31/12/2012.	
Agencias de colocación sin ánimo de lucro	Agencias de colocación con o sin ánimo de lucro.	<ul style="list-style-type: none"> - Nueva definición de intermediación laboral. - No pueden cobrar a los trabajadores por sus servicios de intermediación. - Requisitos de autorización. - Colaboración con los servicios públicos de empleo. - Servicio de carácter público, independientemente del agente que realice la intermediación laboral. - Definición de empresas de recolocación.
		- Autorización del Servicio Público de Empleo Estatal para actuar en distintas CCAA.
		- La participación de trabajadores en acciones de mejora de la ocupabilidad serán voluntarias en los 30 primeros días de percepción de la prestación.



MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA