

LA REFORMA LABORAL DE 2006

**ANÁLISIS Y COMENTARIO DEL REAL DECRETO-LEY
5/2006, DE 9 DE JUNIO, PARA LA MEJORA DEL
CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO**

DAMIAN BENEYTO CALABUIG

INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

I. INTRODUCCION

El mercado laboral español se caracteriza de un lado por una excesiva rigidez, que entorpece la entrada y salida del mercado, y de otro por una altísima temporalidad, del 33% (5'3 millones), sensiblemente superior a la del resto de países desarrollados de nuestro entorno.

Existen tres grupos de trabajadores en orden a su modalidad de contratación: 1) los trabajadores estables (que son los que tienen un contrato ordinario indefinido), con una indemnización por despido de 45 días por año trabajado; 2) un colectivo intermedio muy reducido, surgido de la reforma de 1997, con un contrato de fomento del empleo de la contratación indefinida, con una indemnización de 33 días por año; y 3) por último un grupo muy numeroso con contrato temporal (constituido fundamentalmente por jóvenes, mujeres e inmigrantes), con una indemnización por extinción de su contrato de sólo 8 días por año trabajado.

Por tanto, nuestra economía necesita de una parte reducir drásticamente la temporalidad laboral y de otra dotar de mayor flexibilidad al mercado de trabajo (abaratar los mecanismos de entrada y de salida del mercado laboral), y ello para mejorar la capacidad de adaptación de las empresas a los vaivenes de la coyuntura.

Para intentar solucionar estos problemas del mercado laboral español, la Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004, firmado por el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos, estableció una serie de materias o ámbitos para abordar en el proceso de diálogo social, comprometiéndose los firmantes a analizar los elementos que inciden en la creación de empleo y su estabilidad así como la utilización no justificada de la contratación temporal, teniendo en cuenta las nuevas formas de organización empresarial del trabajo. Y, asimismo, a consensuar las modificaciones legales que estimen oportunas buscando que logren aunar la seguridad para los trabajadores y la flexibilidad para las empresas.

En dicha Declaración se crea una Comisión de Expertos (integrada por ocho miembros), cuyo un informe ha resultado de gran utilidad para alcanzar, tras 14 meses de reuniones y negociaciones (efectuadas con gran discreción: no ha circulado ningún “borrador” de los distintos acuerdos a medida que se iban produciendo), el “Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo” firmado en el Palacio de la Moncloa el 9 de mayo de 2006 por el Gobierno, la CEOE, CEPYME y los sindicatos CC.OO. y UGT.

Para dar forma legal a dicho Acuerdo, el BOE de 14 de junio de 2006 publica el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, que vamos a analizar y comentar con detalle para determinar cual es el alcance real de la reforma laboral de 2006.

II. MEDIDAS PARA IMPULSAR Y APOYAR LA CONTRATACION INDEFINIDA Y LA CONVERSION DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO

1. IMPULSO DEL CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo firmado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en abril de 1997 establecía el nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Dicho Acuerdo fue asumido por el Gobierno que trasladó su contenido a la Disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, transformado posteriormente en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del contrato de trabajo y fomento de la contratación indefinida.

Este contrato tiene por objeto facilitar la colocación estable de determinados colectivos de trabajadores desempleados y de trabajadores con contratos temporales, y se establece con carácter experimental con una vigencia de 4 años (desde el 17 de mayo de 1997).

Transcurridos los 4 años de vigencia, dicho contrato se regula por la Disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, transformado posteriormente en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

El ámbito subjetivo de aplicación y las condiciones económicas de su extinción por causas objetivas, constituyen las particularidades de este contrato, respecto del contrato indefinido ordinario.

Respecto al ámbito subjetivo de aplicación, los trabajadores que pueden ser contratados bajo esta modalidad contractual son además de los trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo pertenecientes a determinados colectivos (se excluyen los parados de 31 a 44 años que no lleven al menos 6 meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo), los trabajadores con contrato temporal que se transforme en indefinido, exigiéndose en este caso el requisito de que el contrato temporal debe haberse celebrado antes del 31 de diciembre de 2003. Este requisito impedía que, en la actualidad, pudiesen transformarse en indefinidos de fomento de empleo los contratos temporales. El Real Decreto-Ley 5/2006 modifica esta fecha fijándola en el **31 de diciembre de 2007**, por lo que se extiende el uso del contrato de fomento de la contratación indefinida para las conversiones de contratos temporales en indefinidos, siempre que los contratos temporales se celebren antes del 31 de diciembre de 2007. Se reconoce, pues, la posibilidad de transformación en contratos para el fomento de la contratación indefinida de los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2007 (durante año y medio). Después de esa fecha, las

conversiones volverán a efectuarse a través de contratos con indemnización de 45 días por año de servicio (indefinidos ordinarios), en lugar de los 33 días por año (indefinidos de fomento de empleo).

En orden a la extinción contractual hay que señalar que la principal singularidad del contrato indefinido de fomento del empleo respecto del contrato indefinido ordinario, radica en su extinción, pues cuando el contrato de fomento se extingue por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a percibir por el trabajador es de 33 días de salario por año de servicio, con el máximo de 24 mensualidades, en lugar de los 45 días por año (hasta un máximo de 42 mensualidades) establecidos en caso de extinción por causas objetivas declarada improcedente cuando se trata de un contrato indefinido ordinario.

El Real Decreto-Ley 5/2006 establece la novedad de que si la opción entre readmisión o indemnización corresponde al empresario, y éste reconoce la improcedencia de la extinción y deposita en el Juzgado de lo Social la diferencia entre lo ya percibido por el trabajador (20 días por año de servicio con el tope de 12 mensualidades, cantidad que ha debido ser entregada por el empresario en el momento de efectuar la comunicación de la extinción del contrato por causas objetivas, conforme al artículo 53.1.b. del Estatuto de los Trabajadores), y los 33 días por año y tope de 24 mensualidades, **no proceden salarios de tramitación**, si el depósito se realiza en las 48 horas siguientes, o bien proceden hasta la fecha del depósito si se efectúa transcurridas las 48 horas (hasta la conciliación administrativa).

2. NUEVO PROGRAMA DE BONIFICACIONES Y PLAN EXTRAORDINARIO PARA LA CONVERSION DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO

El Real Decreto-Ley 5/2006 contiene nueva formulación del Programa de Incentivos a la contratación indefinida con las siguientes **líneas generales**:

- 1) Plan extraordinario para la reducción de la temporalidad. Durante el segundo semestre de 2006 se continúa bonificando, incluso con una mejora adicional (durante 3 años en lugar de 2), la conversión en indefinidos, de los contratos temporales celebrados antes del 1 de junio de 2006, tanto sean temporales ordinarios (eventuales, de obra o servicio determinado o de interinidad incluyéndose también los formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación), como los temporales del Programa de Fomento del Empleo referidos a los colectivos de trabajadores desempleados en situación de exclusión social o de víctimas de violencia de género.
- 2) Supresión total a partir de 2007 de los incentivos actuales a la conversión de contratos temporales en indefinidos, para desincentivar el recurso inicial a contratos temporales cuya conversión posterior en indefinidos era bonificada. A partir de 2007 sólo serán objeto de ayudas los contratos indefinidos iniciales, si

bien se mantiene la bonificación por la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación (con la cuantía más baja de bonificación anual: 500 euros durante 4 años).

- 3) Sustitución de los actuales porcentajes de bonificación de cuotas de la Seguridad Social (que benefician más a los trabajadores con altos salarios), por módulos fijos de ayuda mensual, diferentes para los distintos colectivos.
- 4) Ampliación de la duración de los incentivos de los dos años actuales a cuatro años, para beneficiar la permanencia de los contratos. Se mantiene el carácter indefinido de los incentivos para mayores de 45 años y discapacitados.
- 5) Extensión de los incentivos a los jóvenes varones desempleados entre dieciséis y treinta años, actualmente excluidos de los mismos. Por tanto se excluyen de las bonificaciones los varones de 31 a 44 años de edad no inscritos en la oficina de empleo 6 meses como demandantes de empleo.
- 6) Inclusión de un nuevo incentivo a la contratación indefinida de mujeres que se reincorporen al empleo después de cinco años de inactividad laboral, siempre que acrediten, anteriormente a su retirada del mercado de trabajo, un período de ocupación mínima con alta en la Seguridad Social de tres años.
- 7) Reagrupación y simplificación de los colectivos de trabajadores cuya contratación da derecho a percibir incentivos por parte de la empresa.

Se **suprimen**, por tanto, los incentivos por la contratación de los siguientes colectivos:

1. Los contratos indefinidos iniciales, incluidos los fijos discontinuos, a tiempo completo o parcial, con trabajadores desempleados de: 1) mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino inscritas seis meses en la oficina de empleo o mayores de 45 años, o bien sin reunir dichos requisitos: 2) perceptores de prestaciones o subsidios de desempleo a los que les reste un año o más de prestación; y 3) perceptores del subsidio de desempleo del Régimen Especial Agrario o de la renta agraria. Se refunde en mayores de 45 años la distinción (y cuantía de la bonificación) que existía entre mayores de 45 años y hasta los 55 y mayores de 55 años y hasta los 65.
2. Los trabajadores de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Por Cuenta Propia o Autónomos, al menos desde 1/1/2005, que contraten indefinidamente a tiempo completo o parcial (incremento de cinco puntos).
3. Las empresas que contraten indefinidamente a mujeres desempleadas (incremento de diez puntos)

Son **beneficiarios** de las bonificaciones las empresas así como los trabajadores autónomos que suscriban contratos indefinidos a tiempo completo, incluidos los fijos

discontinuos, con determinados colectivos de trabajadores, en las cuantías y duraciones que se establecen en el Anexo del Real Decreto-Ley 5/2006. Se extienden estas bonificaciones a las personas pertenecientes a los colectivos señalados que se incorporen con carácter indefinido como socios trabajadores o de trabajo a las cooperativas o sociedades laborales.

Cuando el contrato indefinido sea a **tiempo parcial**, las bonificaciones previstas se reconocen proporcionalmente en función de la jornada de trabajo realizada.

Además el Real Decreto-Ley establece una serie de **modificaciones** importantes en relación con la normativa vigente hasta su entrada en vigor y que son las siguientes:

1. Contratación de discapacitados (art. 2.2): Se consideran discapacitados a efectos de la obtención de los beneficios por su contratación, además de los trabajadores que tengan un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento o la específicamente establecida en el caso de enclaves laborales, los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
2. Requisitos de los beneficiarios (art. 5.2.): El requisito de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social se exige tanto en la fecha de alta de los trabajadores (antes era en la fecha “de la concesión de las bonificaciones”) como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se produce la pérdida automática de las bonificaciones, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, estableciéndose como novedad que dicho periodo es tiene como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.
3. Exclusiones de las bonificaciones (art. 6.1.c., 6.2 y 6.3): Se excluyen: 1) las contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, añadiéndose como novedad “o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación”. No cabe, pues, que la empresa proceda a la extinción de un contrato temporal y la celebración de un contrato indefinido bonificado con el mismo trabajador antes de que transcurran seis meses; 2) los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. La novedad radica en que esta exclusión no se aplica cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo (es decir, sólo se aplica cuando el cese es voluntario); y 3) las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido (en conciliación administrativa o judicial) o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un

periodo de doce meses de las bonificaciones. La exclusión afecta a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

4. Mantenimiento de las bonificaciones (art. 8.1 y 3): Cuando, durante la vigencia de un contrato bonificado que se hubiera concertado a tiempo parcial, se transforme en a tiempo completo, o viceversa, no se pierden las bonificaciones, sino que se perciben conforme corresponda al nuevo contrato, sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo periodo de bonificación. En el supuesto de que se reitere la novación del contrato, se pierden las bonificaciones a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo. No se produce tampoco la pérdida de las bonificaciones en los supuestos en que los trabajadores jubilados parcialmente incrementen anualmente la reducción de su jornada de trabajo y salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

3. REDUCCIÓN DE COTIZACIONES EMPRESARIALES

3.1. POR DESEMPLEO

- En los contratos indefinidos (incluidos los celebrados a tiempo parcial y los fijos discontinuos, se reduce 0'25 puntos la cotización a partir del 1 de julio de 2006 (pasando del 6% al 5'75%), y un 0'25% adicional desde el 1 de julio de 2008, pasando del 5'75% al 5'50%, hasta alcanzar una rebaja total de 0'50 puntos. Se aplica también a los contratos temporales con discapacitados.
- En los contratos temporales a tiempo completo celebrados por las ETT, se reduce en un punto la cotización, pasando del 7'70% al 6'70% (se iguala a la cotización por contratación temporal directa, eliminándose dicho recargo).

3.2. POR FONDO DE GARANTIA SALARIAL

Se reduce el actual tipo a la mitad desde el 1 de julio de 2006 (pasando del 0'4% al 0'2%).

III. MEDIDAS PARA MEJORAR LA UTILIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

1. ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES

El artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción anterior a la Reforma únicamente establecía una recomendación dirigida a los negociadores de los convenios colectivos, al establecer que “los convenios colectivos podrán establecer requisitos dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación laboral”.

Por tanto, hasta ahora no existía ninguna limitación para el encadenamiento de los contratos temporales iguales o distintos. Hasta ahora, pues, el empresario podía concertar con un mismo trabajador cuantos contratos temporales quisiera, siempre que fueran legales (con causa). Y los firmados en fraude de Ley (sin causa que justifique la temporalidad), sólo se determinan por los Tribunales Laborales.

Así el Tribunal Supremo, sobre los contratos temporales sucesivos, establece la doctrina unificada de que cuando se ha producido una cadena sucesiva de contrataciones temporales, una interrupción entre contratos superior al plazo de veinte días que el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores establece como plazo de caducidad de la acción de despido, es por sí mismo indicativo de que se ha producido una interrupción consentida en la cadena contractual y por lo tanto una novación de contratos impositiva de que al final de la cadena pueda entrarse a considerar la validez o no de todos aquellos anteriores a la interrupción (por todas, la Sentencia de 10 de diciembre de 1999).

El objetivo prioritario de la Reforma es la necesidad de reducir (o frenar) la temporalidad, mediante el establecimiento de límites temporales para los sucesivos contratos de duración determinada que pueda suscribir una empresa con un trabajador. Para ello se establece una regla contra el encadenamiento abusivo de sucesivos contratos temporales: todo trabajador que, habiendo suscrito dos o más contratos temporales con la misma empresa, acumule un período de prestación de servicios en el mismo puesto de trabajo superior a veinticuatro meses dentro de un período de treinta meses, adquirirá la condición de trabajador fijo.

Pero vamos a analizar con detalle la nueva redacción que se da al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores:

1) Comienza diciendo que **“Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo”**

Es decir, “con independencia de” o “además de” lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo.

El apartado 2 se refiere a la adquisición de la condición de fijos de los trabajadores que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido el plazo establecido para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente su naturaleza temporal.

Y el apartado 3 establece la presunción de que se entiende indefinidos los contratos temporales celebrados en fraude de ley, salvo prueba en contrario.

2) La nueva redacción del 15.5. continúa diciendo que **“adquirirán la condición de trabajadores fijos”**, aquellos **“trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad”**.

Es decir, que el periodo tenido en cuenta a estos efectos es el de 30 meses (2 años y medio), contado, según la Disposición transitoria segunda del Real Decreto-Ley, de la siguiente forma:

- Trabajadores contratados temporalmente a partir del 15 de junio de 2006: a partir de la fecha de la contratación.
- Trabajadores que el 15 de junio de 2006 están prestando servicios en la empresa en virtud de un contrato temporal: se toma en cuenta la fecha de inicio de este contrato, pero no de los anteriores, es decir, sólo se tiene en consideración el contrato temporal vigente a fecha 15 de junio de 2006 y los posteriores.

Esta especie de “amnistía laboral encubierta” ha sido criticada desde diversos sectores, pues este periodo sólo se aplica a partir del 15 de junio de 2006 para los nuevos contratos y, como mucho, desde el inicio del contrato temporal vigente el 15 de junio de 2006, pero no de los anteriores.

Por otra parte, el plazo de 24 meses en que el trabajador ha de estar contratado, se computa con o sin interrupción (de forma continua o no). Es decir, puede estar contratado seis meses, y al día siguiente ser contratado otra vez, o bien con una o varias interrupciones que en total no alcancen los seis meses.

El plazo de los 24 meses se computa de igual forma que el periodo de 30 meses, según la Disposición transitoria segunda.

3) **“Para el mismo puesto de trabajo”**

La norma no habla de “categoría profesional” ni de “grupo profesional” ni de “nivel retributivo” mencionados en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores como sistemas de clasificación profesional, previstos en los convenios colectivos.

Asimismo en los modelos oficiales de contratos temporales, en su cláusula primera se dice que “La persona contratada prestará sus servicios como (indicar profesión), incluido en el grupo profesional/categoría/nivel (señalar el grupo profesional y la categoría o nivel profesional que corresponda), de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

El Estatuto de los Trabajadores sólo habla de puesto de trabajo: 1) en el artículo 43 relativo a la cesión de trabajadores, al establecer que los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a “un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo”; y 2) en el artículo 52 relativo a la extinción del contrato por causas objetivas, al señalar que constituye una causa para la extinción del contrato “la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo...” conforme al apartado b), y “cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”, según el apartado c).

¿Pero qué se entiende por “mismo puesto de trabajo”? ¿Hay que entender por puesto de trabajo lo que algunos convenios colectivos definen como oficios, especialidades o profesiones, como por ejemplo cocinero, camarero, conductor de camión, gruista, fontanero, albañil, electricista, cajera, etc.?. O bien ¿las clásicas divisiones funcionales de técnicos, empleados, subalternos y operarios?. ¿O habrá que tener en consideración el conjunto de las tareas o funciones del puesto de trabajo?

Al no definir la norma el puesto de trabajo, ello va a originar problemas de interpretación, porque:

- Una alteración en la categoría profesional o en algunos de los servicios o funciones a desempeñar ¿supondría un cambio en el mencionado puesto?.
- Puesto de trabajo ¿es el desempeñado geográficamente en el mismo lugar o centro de trabajo, vgr. nave industrial?. Pensemos en un segundo contrato al mismo trabajador pero en otro centro de trabajo realizando las mismas funciones, ¿supondría un cambio de puesto?.
- Y en el sector de la construcción, donde predomina el contrato de obra. Un trabajador contratado para el mismo oficio (encofrador, pisero, albañil, etc.), en la misma empresa, pero en distinta obra, ¿supone un cambio de puesto a estos efectos?.

4) “Con la misma empresa”

¿Qué ocurre con los grupos de empresa?. ¿Hay que considerarlos como una misma empresa?.

Los grupos de empresas, a efectos laborales, ha sido creación de la doctrina jurisprudencial, que considera que la unidad real del grupo como ente empresarial único requiere: 1) unidad de actividades; 2) trasvase de fondos y cesiones inmobiliarias (caja

única); 3) movilidad de los trabajadores en el seno del grupo; 4) estrategia unificadora; y 5) prestaciones laborales indiferenciadas, es decir, que los trabajadores realicen su prestación de modo simultáneo e indiferenciado en varias sociedades del grupo. (Sentencias del Tribunal Supremo, dictadas en unificación de doctrina, de 26 enero 1998 y de 8 junio 2005).

5) “Mediante dos o más contratos temporales”

Estamos hablando de sucesión contractual o de encadenamiento de contratos temporales, por eso la norma habla de dos o más contratos temporales.

Y asimismo estamos hablando de contratos temporales “legales”, es decir, ajustados a la normativa vigente, pues otra cosa es la contratación temporal celebrada en “fraude de ley”, cuya consecuencia es la presunción de celebrado por tiempo indefinido (conforme a los artículos 15.3 del TRET y 9.2 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre).

¿Y si se trata de un solo contrato de obra o servicio de larga duración?. El período de 24 meses sólo juega cuando hay más de un contrato temporal, no cuando el contrato es único. En el caso de que el contrato de obra o servicio supere los 24 meses, si finaliza por la realización de la obra o servicio objeto del contrato, la extinción es legal. Y sólo si el trabajador es nuevamente contratado temporalmente por la empresa, se convertiría automáticamente en fijo.

El contrato de obra es una modalidad específica y característica del sector de la construcción. Se ha de formalizar necesariamente por escrito y se acomoda a la dinámica propia del medio económico del sector, es decir, teniendo en cuenta que la duración de la obra es temporalmente limitada pero indeterminada, se condicionan la duración de los contratos laborales a la duración de la misma que no es exactamente conocida. Para ello se articulan los siguientes parámetros:

Primero: Es posible realizar un contrato para una sola obra (entendiendo por tal una identidad física en un determinado edificio, carretera, o complejo unitario, fácilmente diferenciable), con independencia de su duración, que se extinguirá cuando “finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra”. Y en el supuesto de terminación de la obra y continuación de la actividad en otra, sin la concertación de un nuevo contrato, se adquiere la condición de fijo de plantilla.

Segundo: El artículo 28.3 del Convenio General del Sector de la Construcción de 12 de junio de 2002 (BOE 10/8/02) permite la realización, también por acuerdo expreso entre las partes que de forma ineludible y para cada centro de trabajo, ha de constar formalmente por escrito, de modalizar el contrato de obra, ampliando la posibilidad de prestar servicios para una misma empresa y en distintos centros de trabajo de la misma, siempre que estén dentro de la misma provincia, durante un período máximo de tres años consecutivos, sin perder la condición de personal fijo de obra y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos. A tal efecto, el Convenio General establece el correspondiente modelo de documento de manifestación de acuerdo de las partes en su Anexo IV. Se trata, pues, de un contrato para una obra

determinada inicial, y que una vez realizada la obra, por acuerdo expreso celebrado por escrito se decide que el trabajador preste sus servicios en otra obra (que se debe concretar y especificar) de la misma empresa y en la misma provincia, hasta un máximo de tres años.

¿De qué forma incide la Reforma en los contratos de obra?. Si un trabajador es contratado por una empresa como albañil para una obra situada en Valencia que dura 12 meses, y terminada la obra, la empresa vuelve a contratar a dicho trabajador para otra obra que inicia en Sagunto y que dura 14 meses. Al superar los 24 meses en el periodo de 30, ¿adquiere el trabajador de forma automática la condición de fijo de plantilla?.

¿Y si la empresa se acoge al artículo 28 de Convenio General?. Se trataría, en puridad, de un solo contrato con una especie de “prorroga para otra u otras obras”, con el tope de 3 años.

Entendemos que a las empresas de construcción les conviene acogerse al artículo 28 del Convenio General para cambiar de obra al trabajador “que le sea o resulte imprescindible”, en lugar de celebrar un nuevo contrato de obra, para de esta forma poder acogerse al tope de los 3 años. Pues hay que tener en cuenta que si el contrato de obra finaliza antes de transcurrir los 24 meses y el trabajador es contratado por la empresa (mediante un nuevo contrato) para otra obra, este segundo contrato ya entra en el cómputo de los 24 meses, y si el contrato de la obra finaliza transcurridos los 24 meses y es nuevamente contratado, el trabajador adquiere automáticamente la condición de indefinido o fijo de plantilla.

6) “Sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal”

Tanto da si el trabajador ha sido contratado directamente por la empresa como si lo ha sido a través de una ETT. Tanto en el periodo de 30 meses, como en el plazo de 24 meses, o en el número de contratos, se computan todos los contratos temporales concertados directamente por la empresa como a través de las ETT.

7) “Con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada”

Se excluyen, según el último párrafo del artículo 15.5 TRET, los contratos en prácticas, para la formación, de relevo y de interinidad.

Por tanto, al referirse a las mismas o diferentes modalidades contractuales incluye a los contratos eventuales, de obra o servicio determinado y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación a los 64 años (RD 1194/1985, de 17 de julio).

8) “Adquirirán la condición de trabajadores fijos”.

En caso de existir encadenamiento o sucesión de contratos temporales de un mismo trabajador con una misma empresa y puesto de trabajo durante 24 meses en un periodo de 30 meses, la consecuencia legal para el trabajador es que adquiere la condición de trabajador fijo en la empresa. Se trata, pues, de la adquisición automática de la condición de fijo.

Quizás esta solución fomente el despido de trabajadores antes de los 24 meses, aumentando la rotación de los trabajadores para ocupar un puesto fijo. Y ello es así porque la norma no obliga a utilizar un contrato indefinido para cubrir un puesto de trabajo fijo, es decir, para la cobertura de una necesidad permanente o duradera que debería cubrirse con plantilla fija.

Sólo se hará fijo a la persona que trabaje 24 meses durante un periodo de 30. Pero probablemente ese trabajador no llegará a los 24 meses, pues antes de cumplir ese plazo se le despedirá y se le sustituirá por otro durante otros 23 meses.

Por eso, el segundo párrafo de la nueva redacción dada al artículo 15.5 del Estatuto, previene que los convenios colectivos impongan límites a la rotación de diferentes trabajadores en un mismo puesto de trabajo, una práctica a la que recurren algunas empresas para evitar hacer fijo al empleado. Pero el Real Decreto-Ley dice de forma imperativa que la negociación colectiva “establecerá los requisitos para prevenir la utilización abusiva de contratación d distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo”. Antes de la reforma sólo se establecía una recomendación “podrá establecer”.

2. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

El contrato para la formación se puede celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

Pero en la actualidad (reforma efectuada por la Ley 12/2001, de 9 de julio), el límite máximo de edad no es de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Minusválidos.
- Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
- Aquéllos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
- Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
- Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Realmente, la supresión del límite de edad para quienes lleven más de tres años sin actividad laboral y para los trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, es totalmente inadmisible. Comprobar que una persona de, por ejemplo, 40 años de edad pudiera estar contratada para la formación no cabía en mente humana, por cuanto el contrato para la formación (antiguo contrato de aprendizaje), siempre ha estado reservado para los trabajadores menores de 21 años, y precisamente para adquirir la formación y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Felizmente, los límites de edad vuelven a estar en vigor tras la Reforma, con dos excepciones:

- Se establece un límite máximo de edad de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios (anteriormente sin límite de edad).
- No existe límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad (ya estaba anteriormente).

En consecuencia, el límite máximo de edad de 21 años vuelve a estar en vigor para los trabajadores extranjeros, para aquéllos que lleven más de tres años sin actividad laboral y para quienes se encuentren en situación de exclusión social.

3. SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

El Real Decreto-Ley modifica el artículo 42 del TRET referido a la subcontratación de obras y servicios, y el artículo 81 del TRET en orden a desarrollar las modificaciones efectuadas en el artículo 42 citado.

El Acuerdo modifica dos artículos del Estatuto de los Trabajadores (el 42 y el 81) relativos a la subcontratación de obras y servicios, en orden a la ampliación de los derechos de información y de actuación coordinada de los representantes de los trabajadores de las empresas principales y de las contratistas y subcontratistas. Interesa resaltar que se establece la obligación de la empresa principal de disponer de un **libro registro**, a disposición de los representantes legales de los trabajadores, que recoja toda la información sobre la cadena de subcontratas que compartan el mismo centro de trabajo, cuando la empresa principal, la contratista o la subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo.

4. CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES

El artículo 43.1 del Estatuto prohíbe la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa, con la salvedad de la contratación a través de las empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas.

No existe, pues, un concepto legal de cesión temporal de trabajadores, sino que ha sido la jurisprudencia del Tribunal Supremo quién ha establecido la distinción entre la lícita contrata de obras o servicios frente a la ilegal cesión temporal de trabajadores. Y así los supuestos más frecuentes de cesión temporal de trabajadores son los siguientes:

- La efectuada a través de una pseudocontrata de obras o servicios, es decir, cuando la empresa contratista es un testaferro o una empresa ficticia o aparente (T.S. 17 julio 1993, 18 marzo 1994, 14 septiembre 2001), pues existe cesión ilegal cuando la supuesta contratista “es una empresa aparente, sin estructura ni entidad propias, sin bienes, patrimonio ni una verdadera organización empresarial” (T.S. 17 enero 1991).
- La realizada entre dos verdaderas empresas, cuando los trabajadores de una trabajan para la otra (T.S. 19 enero 1994, 25 octubre 1999, 14 septiembre 2001), pues es irrelevante el hecho de que ambas empresas sean reales o alguna de ellas aparente o ficticia (T.S. 30 noviembre 2005).
- Cuando la aportación del contratista se limita a suministrar la mano de obra sin poner a contribución los elementos personales y materiales que conforman su estructura empresarial (T.S. 12 diciembre 1997).
- Cuando el contratista carece de facultades y poderes sobre los medios patrimoniales propios de la explotación, no asume los riesgos propios del negocio, tiene fuertemente limitada la capacidad de dirección y selección del personal, en definitiva cuando no le pertenecen los medios materiales que integran la explotación, incluidos sus aparatos y accesorios, y además carece por completo de facultades de decisión y disposición sobre ellos (T.S. 17 julio 1993).

Como consecuencia de esta doctrina jurisprudencial, el Real Decreto-Ley incluye un nuevo apartado 2 en el artículo 43 del TRET para definir, por vez primera, la cesión ilegal de trabajadores (o prestamismo laboral ilícito), y así dispone que se incurre, en todo caso, en cesión ilegal de trabajadores cuando:

- El objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria.
- La empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable.

- La empresa cedente no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad.
- La empresa cedente no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

Estos criterios deben servir para poner límites a: 1) las empresas multiservicios que actúan como falsas ETT; y 2) las subcontratas de mano de obra en el sector de la construcción. Ya que se considera cesión ilegal de trabajadores cuando una empresa contrate con otra para ofrecerle o suministrarle exclusivamente mano de obra, sin ningún otro valor añadido. Así pues, la actuación empresarial en el marco de la contrata, es, por tanto, un elemento clave para la calificación como una verdadera contrata o una ilegal cesión temporal de trabajadores.

III. MEDIDAS PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE LA FALTA DE EMPLEO.

1. PRESTACIONES POR DESEMPLEO

El Real Decreto-Ley contiene las modificaciones siguientes en materia de prestaciones por desempleo:

1.1. AMPLIACIÓN DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS EN LOS PERIODOS DE INACTIVIDAD PRODUCTIVA

Conforme a la normativa laboral vigente (arts. 12.3 y 15.8 del TRET, en redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad -antes RD-L 5/2001, de 2 de marzo-), se distinguen dos tipos de contratos de trabajos discontinuos:

- a) Los trabajos discontinuos que se repiten en fechas ciertas (por ejemplo, trabajos de temporada: hotel de alta montaña que sólo abre en invierno, fábrica de helados cuya actividad transcurre en primavera-verano, empresas de elaboración de comidas para colegios siendo la duración del curso escolar de octubre a junio, una piscina municipal cuya apertura es de junio a septiembre), que tienen la consideración de contrato a tiempo parcial indefinido, al que le es aplicable la

normativa de este tipo de contrato (pacto de horas complementarias, prohibición de horas extraordinarias, etc.). Y estos trabajadores tienen derecho a la incorporación automática una vez que se reanude la actividad de la empresa.

- b) Los trabajos discontinuos que no se repiten en fechas ciertas, es decir, los que son de inicio y duración incierta (por ejemplo, trabajos de campaña: almacenes de manipulado y envasado de frutas y verduras, fábricas de conservas), que se consideran contratos por tiempo indefinido de fijos discontinuos. Los trabajadores fijos discontinuos de campaña incierta o irregular únicamente son titulares de un derecho a llamamiento en el orden y la forma que se determine en el convenio colectivo de aplicación a partir de que se reanude la actividad de la empresa.

En orden a las prestaciones por desempleo, el artículo 208.1.4) del TRLGSS (en redacción dada por la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad -antes RD-L 5/2002, de 24 de mayo-), establece que “se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores fijos discontinuos, de acuerdo con lo que se disponga en desarrollo de esta norma, en los períodos de inactividad productiva”. Y a partir de la citada Ley 45/2002 (Disposición adicional cuarta) se reconoce el derecho a las prestaciones por desempleo a los trabajadores fijos discontinuos (trabajos que no se repiten en fechas ciertas), y a los trabajadores que realicen trabajos fijos y periódicos (los que se repiten en fechas ciertas) pero sólo a los concertados antes del 4 de marzo de 2001. Por tanto, a partir de la Ley 45/2002, los trabajadores con contrato a tiempo parcial indefinido (trabajos discontinuos que se repiten en fechas ciertas), no tienen derecho a las prestaciones por desempleo en los periodos de inactividad productiva.

Pues bien, esta diferencia de trato en orden a la prestación por desempleo ha sido corregida por el Real Decreto-Ley al establecer textualmente que “Igualmente se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores fijos discontinuos, incluidos los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, en los períodos de inactividad productiva”. Con ello se produce la total equiparación de los trabajos discontinuos que se repiten en fechas ciertas (contrato a tiempo parcial indefinido), con los trabajos discontinuos que no se repiten en fechas ciertas (contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos), en orden a la protección por desempleo, tanto contributivo como asistencial.

1.2. AMPLIACIÓN DE LA COBERTURA DE DESEMPLEO A LOS SOCIOS TRABAJADORES TEMPORALES DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO CUANDO SE EXTINGUE SU RELACIÓN SOCIETARIA TEMPORAL

La protección por desempleo de los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado se encuentra regulada en el Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio. El Real Decreto-Ley 5/2006, modifica dicha norma incluyendo una nueva causa de situación legal de desempleo, cuando los socios que hubieran cesado, con carácter definitivo, en la prestación de trabajo en la Cooperativa perdiendo los derechos

económicos derivados directamente de dicha prestación, consistente en finalización del periodo al que se limitó el vínculo societario de duración determinada (art. 2.1. letra c), que se acredita mediante certificación del Consejo Rector de la baja en la cooperativa por dicha causa y su fecha de efectos (art. 3 letra d).

2. EXTENSION DEL SUBSIDIO DE DESEMPLEO

El Real Decreto-Ley prevé la extensión del subsidio de desempleo a los siguientes colectivos:

- a) A los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares que hayan agotado la prestación por desempleo. Este subsidio tiene una duración de seis meses. Anteriormente para acceder a esta prestación se exigían un requisito adicional: haber agotado una prestación contributiva de, al menos, trescientos sesenta días de duración. Tras la reforma, únicamente se exige haber agotado la prestación por desempleo de cualquier duración.

- b) A los trabajadores fijos discontinuos que extinguen esa relación laboral, tienen derecho al subsidio especial para mayores de 45 años de seis meses de duración, siempre que:
 - Hayan agotado un derecho a la prestación contributiva de cualquier duración, aunque con posterioridad a dicho agotamiento y antes de la extinción de la relación laboral hubieran percibido el subsidio de desempleo en los periodos de inactividad productiva.
 - Sean mayores de 45 años en el momento de la solicitud.
 - Hayan cotizado como fijos discontinuos un mínimo de 9 años a lo largo de su vida laboral.

En la actualidad el subsidio especial para mayores de 45 años no es de aplicación a los trabajadores fijos discontinuos, conforme al artículo 216.5 del TRLGSS.

3. PRESTACIONES DEL FONDO DE GARANTIA SALARIAL

El Fondo de Garantía Salarial es un Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que abona a los trabajadores el importe de los salarios y de las indemnizaciones por despido o extinción de los contratos, que estén

pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios.

El Real Decreto-Ley mejora la protección de los salarios adeudados y de las indemnizaciones por despido o extinción de contratos.

4.1. SALARIOS PENDIENTES DE PAGO

A efectos de salarios pendientes de pago, se considera salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos que integran el salario así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan.

La responsabilidad del Fondo por deudas salariales alcanza hasta el duplo del Salario Mínimo Interprofesional diario por el número de días pendientes de pago, con un máximo de 120 días.

La Reforma mejora la protección de los salarios adeudados a los trabajadores en tres aspectos: 1) el módulo salarial pasa del duplo al triple del Salario Mínimo Interprofesional; 2) se incluye la parte proporcional de pagas extraordinarias; y 3) se eleva el número de días máximos de salario a abonar por el Fondo de 120 a 150 días, aumentando el máximo abonable.

4.2. INDEMNIZACIONES

En los casos de insolvencia empresarial el Fondo abona las indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50 (extinción por voluntad del trabajador, despido provocado o indirecto), 51 (despido colectivo) y 52.c) (despido objetivo por causas económicas) del Estatuto de los Trabajadores, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del duplo del Salario Mínimo Interprofesional.

El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 del Estatuto, se calcula sobre la base de veinticinco días por año de servicio, con el límite del duplo del Salario Mínimo Interprofesional.

La Reforma mejora la protección del Fondo en las indemnizaciones reconocidas por despido, extinción o finalización de contratos, de la siguiente forma (los Cuadros Comparativos 1 y 2 contienen las cuantías máximas que abona el Fondo, antes y después de la Reforma, figurando en **negrita** lo que resulta modificado):

a) Inclusión de las indemnizaciones conciliadas judicialmente

Se incluyen entre las indemnizaciones protegidas por el Fondo las conciliadas judicialmente (no las conciliadas en el SMAC), si bien se prevé una mayor participación de los representantes del Fondo en dichas conciliaciones, con la finalidad de evitar fraudes, pero ¿cómo se va a efectuar dicha participación del Fondo?. ¿Podrá oponerse el Fondo a una conciliación no justificada por excesiva o exagerada?

b) Aumento del módulo salarial máximo diario

El salario diario, base de cálculo de la indemnización, se amplía del duplo al triple del Salario Mínimo Interprofesional.

c) Aumento de la base de cálculo de las indemnizaciones por despido improcedente y despido indirecto

El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 del Estatuto, se calcula sobre la base de 30 días por año de servicio, frente a los 25 días actualmente aplicables, respetando el límite máximo de una anualidad.

d) Despido colectivo en casos de concurso de acreedores

Se incluyen entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por extinción del contrato en los casos de concurso de acreedores (art. 64 Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal).

e) Inclusión de nuevas causas en el despido objetivo

Se incluyen entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por extinción del contrato por las causas objetivas de ineptitud sobrevenida del trabajador, falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo, y en los casos de contratos indefinidos concertados por Administraciones públicas o entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos.

f) Responsabilidad objetiva en empresas de menos de 25 trabajadores en casos de concurso de acreedores

El Fondo tiene una responsabilidad objetiva en las empresas de menos de 25 trabajadores, consistente en el abono del 40% de la indemnización legal que corresponde a los trabajadores cuya relación laboral se extingue por Expediente de Regulación de Empleo o por extinción objetiva del contrato en caso de amortización de puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Como la indemnización legal en estos supuestos es de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, la responsabilidad del Fondo, el 40%, equivale a 8 días de salario por año de servicio.

El cálculo del importe de este abono se realiza sobre los límites establecidos para el abono de las indemnizaciones por parte del Fondo.

La Reforma introduce la novedad de incluir entre las indemnizaciones protegidas las debidas por extinción del contrato en los casos de concurso de acreedores (art. 64 Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal).

g) Inclusión de las indemnizaciones por fin de contrato temporal

Se incluyen entre las indemnizaciones protegidas por el Fondo las debidas por finalización de los contratos temporales.

Se refiere a la indemnización prevista, en los casos de extinción del contrato por expiración del tiempo convenido (contratos eventuales, de relevo y de sustitución por jubilación a los 64 años), y por realización de la obra o servicio objeto del contrato, consistente en ocho días de salario por año de servicio (o la parte proporcional que corresponda), o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

CUADRO COMPARATIVO 1

PRESTACIONES FONDO GARANTÍA SALARIAL	
<u>DEUDAS SALARIALES</u>	
REDACCIÓN ANTERIOR	REDACCIÓN RD-L 5/2006
<u>MODULO SALARIAL MÁXIMO</u>	
2 x SMI (18'03) = 36'06 €	3 x SMI con extras (21'03) = 63'09 €
<u>MÁXIMO ABONABLE</u>	
120 Días x 36'06 = 4.327'20 €	150 Días x 63'09 = 9.463'50 €

CUADRO COMPARATIVO 2

PRESTACIONES FONDO GARANTÍA SALARIAL	
<u>INDEMNIZACIONES POR EXTINCIÓN CONTRATO</u>	
REDACCIÓN ANTERIOR	REDACCIÓN RD-L 5/2006
<u>MÓDULO SALARIAL MÁXIMO</u>	
2 x SMI (18'03) = 36'06 €	3 x SMI con extras (21'03) = 63'09 €
<u>DESPIDO IMPROCEDENTE Y DESPIDO INDIRECTO</u>	
<p>IMPORTE : 25 días por año de servicio</p> <p>TOPE : Una anualidad</p> <p>MAXIMO POR AÑO : 901'5 € (25 x 36'06).</p> <p>INDEMNIZACIÓN MÁXIMA : 12.981'60 € (36'06 x 360) (14'4 años ant.)</p>	<p>IMPORTE : 30 días por año de servicio</p> <p>TOPE : Una anualidad</p> <p>MAXIMO POR AÑO : 1.892'7 € (30 x 63'09).</p> <p>INDEMNIZACIÓN MÁXIMA : 22.712'4 € (63'09 x 360) (12 años ant.)</p>
<u>DESPIDO COLECTIVO Y DESPIDO OBJETIVO</u>	
<p>DESPIDO COLECTIVO : Por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, fuerza mayor y extinción de la personalidad jurídica contratante.</p> <p>DESPIDO OBJETIVO : Amortización de puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.</p>	<p>DESPIDO COLECTIVO : Por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, fuerza mayor, extinción de la personalidad jurídica contratante, y art. 64 Ley Concursal.</p> <p>DESPIDO OBJETIVO : Ineptitud sobrevenida del trabajador, falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo, amortización de puestos de trabajo por</p>

<p>IMPORTE : 20 días por año de servicio</p> <p>TOPE : Una anualidad</p> <p>MAXIMO POR AÑO : 721'2 € (20 x 36'06).</p> <p>INDEMNIZACIÓN MÁXIMA : 12.981'60 € (36'06 x 360) (18 años ant.)</p>	<p>causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y contratos indefinidos concertados por Administraciones públicas o entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos.</p> <p>IMPORTE : 20 días por año de servicio</p> <p>TOPE : Una anualidad</p> <p>MAXIMO POR AÑO : 1.261'8 € (20 x 63'09).</p> <p>INDEMNIZACIÓN MÁXIMA : 22.712'4 € (63'09 x 360) (18 años ant.)</p>
---	---

RESPONSABILIDAD OBJETIVA

<p>Empresas de menos de 25 trabajadores en supuestos de despido colectivo y de despido objetivo por amortización de puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.</p> <p>IMPORTE : 40% indemnización legal (20 días por año de servicio)</p> <p>TOPE : Una anualidad</p> <p>MAXIMO POR AÑO : 288'48 € (40% s/ 721'2).</p> <p>INDEMNIZACIÓN MAXIMA : 5.192'64 € (40% s/ 12.981'60)</p>	<p>Empresas de menos de 25 trabajadores en supuestos de despido colectivo y de despido objetivo por amortización de puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y art. 64 Ley Concursal.</p> <p>IMPORTE : 40% indemnización legal (20 días por año de servicio)</p> <p>TOPE : Una anualidad</p> <p>MAXIMO POR AÑO : 504'72 € (40% s/ 1.261'8).</p> <p>INDEMNIZACIÓN MAXIMA : 9.084'96 € (40% s/ 22.712'4)</p>
--	---

FINALIZACIÓN CONTRATO TEMPORAL

<p style="text-align: center;">INEXISTENTE</p>	<p style="text-align: center;">Se incluyen las indemnizaciones que procedan</p>
--	--

