

COMENTARIOS A LA REFORMA LABORAL. R.D. Ley 10/2010, de 16 de junio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo. BOE 17/06/2010.

I.- Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad en el mercado de trabajo.

a) Contratos Temporales

- **Contrato de Obra o Servicio (Artículo 15.1. a) E.T.).**
 - Duración máxima de 3 años, ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo. Transcurridos estos plazos los trabajadores adquirirán la condición de fijos en la empresa.
 - Los Convenios Colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con este tipo de contratos.
 - El empresario debe entregar al trabajador, en los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos, un documento justificativo sobre su nueva condición de fijo en la empresa.

Comentario: Se añade una limitación más a la sucesión de contratos temporales al establecer que los contratos pueden ser para el mismo o **diferente puesto de trabajo**. Esta nueva redacción afectará a sectores como el de la construcción o el del metal, ya que el hecho de cambiar de centro de trabajo y prestar servicios en diferentes obras ya no impedirá que el trabajador se convierta en indefinido. De nuevo podemos concluir que no servirá para la generación de empleo más bien todo lo contrario.

- **Encadenamiento de contratos temporales (Artículo 15.5 E.T.)**
 - Adquirirán la condición de trabajadores fijos quienes en un período de 30 meses hubieran estado contratados, incluso en caso de sucesión o subrogación empresarial:
 - Por 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 uno o más contratos temporales.
 - Directamente o a través de una ETT.
 - Con la misma o diferente modalidad de contratación de duración determinada.
 - El empresario deberá entregar al trabajador, en los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos un documento justificativo sobre su nueva condición de fijo de empresa.

Comentario: Se establece un nuevo límite temporal a la contratación temporal, sin tener en cuenta las posibles necesidades de determinados sectores de actividad en los que por la magnitud o extensión en el tiempo de determinadas obras o servicios se pueda superar el periodo de referencia de 3 años y, por tanto, la empresa se venga obliga a su transformación en contrato indefinido. Sin duda perjudicará la creación de empleo.

- **Indemnización por extinción del contrato (Artículo 49.1.c) E.T.)**

- Cuantía: 12 días de salario por año trabajado.
- Gradualmente:
 - 8 días para los celebrados hasta el 31/11/2011.
 - 9 días para los celebrados a partir de 01/01/2012.
 - 10 días para los celebrados a partir de 01/01/2013.
 - 11 días para los celebrados a partir de 01/01/2014.
 - 12 días para los celebrados a partir de 01/01/2015.

Comentario: Se penaliza la contratación temporal, al incrementar la indemnización por extinción de 8 a 12 días de salario por año de servicio. Medida que, en la coyuntura actual de desempleo, no parece la más lógica puesto que la entrada natural al mercado de trabajo se produce habitualmente a través de la contratación temporal.

b) Extinción del contrato

- **Despido Colectivo (Artículo 51.1. E.T.)**

Se entiende por despido colectivo la extinción fundada en causas económica, técnicas, organizativas, o de producción. Continúa la obligación de su acreditación y justificación.

- Económicas: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa.
- Técnicas: cambios en los medios o instrumentos de producción.
- Organizativas: cambios en los sistemas o métodos de trabajo del personal.
- Productivas: cambios en el ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En todos los casos de cada una de las medidas se debe deducir **mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva.**

Comentario: No establece de forma clara y contundente las causas del despido objetivo, y aunque con la nueva regulación se pretende una flexibilización de esta forma de extinción, estaremos de nuevo a la interpretación (habitualmente restrictiva) que los Juzgados y Tribunales hagan de las citadas causas.

- **Despido Objetivo (Artículo 52 y 53 E.T.)**

- Se da este supuesto cuando concurren algunas de las causas previstas para los despidos colectivos pero afecte a un número inferior de trabajadores.
- Plazo de preaviso 15 días.
- Improcedencia: por no cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 53.1 del E.T. (dicho incumplimiento provocaba antes de la reforma la nulidad del despido) (Artículo 53.4. E.T.). En consecuencia, se modifica el artículo 122 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Comentario: En relación a esta materia debemos hacer las mismas precisiones que para el despido colectivo. No obstante, consideramos que existe un avance al convertir en improcedente la falta de incumplimiento de los requisitos formales del despido (recordemos que anteriormente cualquier defecto de esta naturaleza convertía la despido en nulo),

c) Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida (Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001 de 9 de julio).

- **Colectivos con quien se puede celebrar:**

- Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo en quienes concurren algunas de las circunstancias siguientes:
 - Jóvenes entre 16 y 30 años de edad, ambos inclusive.
 - Mujeres para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
 - Mayores de 45 años.
 - Parados inscritos al menos 3 meses.
 - Personas con discapacidad.
 - Desempleados que durante los dos años anteriores al contrato hubieran estado contratados exclusivamente con contratos temporales incluidos los formativos.
- Trabajadores empleados en la misma empresa mediante contratos temporales (incluidos los formativos) de duración no superior a 6 meses (sin limitación en el caso de los formativos) y que se transformen en indefinidos a partir del 18/06/2010 y antes del 31/12/2011.

Comentario: Se amplía al colectivo de los parados de al menos tres meses y los desempleados que hubieran estado contratados con contratos temporales.

- **Indemnización por Extinción**

- La extinción por causas objetivas, declarada improcedente judicialmente o reconocida improcedente por el empresario conllevará una indemnización de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

- Abono de 8 días de la indemnización por el FOGASA.
- Una vez extinguido el contrato indefinido, ya sea éste ordinario o de fomento de la contratación indefinida, por despido colectivo o por causas objetivas, el FOGASA abonará 8 días de salario siempre que el contrato haya tenido una duración superior a 1 año.
- Esta medida se financiará con cargo al FOGASA hasta tanto entre en funcionamiento el Fondo de Capitalización.

Supuestos en los que las empresas no podrán concertar este tipo de contratos:

- Si en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato hubieran extinguido la relación laboral de un trabajador por:
 - Despido reconocido o declarado improcedente.
 - Despido colectivo.
- Excepto en extinciones de contrato anteriores a la vigencia de la presente norma.
- En despidos colectivos, cuando la realización de los contratos de fomento de la contratación indefinida haya sido acordada por los representantes de los trabajadores.

Comentario: Hay que ser crítico con que no se universalice para todos los trabajadores la indemnización de 33 días por año de servicio y que, por tanto, ello no suponga una auténtica rebaja de los costes indemnizatorios del despido. No obstante, si se rebaja los días de indemnización en despidos colectivos o por causas objetivas para las empresas mayores de 25 trabajadores (recordemos que anteriormente el Fogasa abonaba el 40% de la indemnización en estos supuestos para empresas con menos de 25 trabajadores).

• **Nuevo fondo de capitalización para contratos indefinidos:**

- Debe regularse en el plazo de 1 año por el Gobierno.
- Se mantendrá a lo largo de la vida laboral del trabajador, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año.
- El trabajador podrá hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas en caso de: despido, movilidad geográfica o desarrollo de actividades de formación.
- La indemnización en caso de despido a abonar por el empresario se reducirá por un número de días de salario por año de servicio similar al que se determine para la constitución del fondo.
- La parte que el trabajador no haga efectiva en el momento de producirse los casos anteriores, será percibida en el momento de su jubilación.
- Será operativo el 01/01/2012.

Comentario: Se pone en funcionamiento lo que se ha venido denominando como sistema austriaco, en el que parte de la indemnización a abonar por las empresas en casos de despido será costeada por este Fondo. En cualquier caso, estamos a la espera de su regulación y, por tanto, de definir la cantidad concreta de días por año que asumirá el citado Fondo de Capitalización.

- **Bonificación de cuotas por contratación indefinida hasta 31/12/2011.**

Se bonificarán las contrataciones de los colectivos siguientes:

- Personas entre 16 y 30 años con especiales problemas de empleabilidad. 800 euros durante 3 años (con mujeres 1.000 euros).
- Mayores de 45 años inscritos durante más de 12 meses como desempleados. 1.200 euros (con mujeres 1.400 euros).
- Transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. 500 euros durante 3 años (con mujeres 700 euros).

II.- Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.

a) Movilidad geográfica (Artículo 40.2 E.T.)

- Nuevo período de consultas: no superior a 15 días improrrogables.
- Traslado colectivo: en previsión de ausencia de representante de los trabajadores se atribuirá la representación de los mismos a una Comisión (máximo de tres miembros) integrada por los Sindicatos más representativos.
- Sustitución del período de consulta: empresario y representante de los trabajadores podrán acordar sustituir el período de consulta por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje correspondiente al ámbito de la empresa.

Comentario: De escasa trascendencia, sólo destacaremos que se reduce el periodo de consultas de 30 a 15 días.

b) Modificaciones sustanciales de la condiciones de trabajo (Artículo 41 E.T.).

- Causas: Se añade como nueva causa la distribución del tiempo de trabajo.

- Período de consulta: en todos los casos la decisión de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo deberá preavisarse con 15 días improrrogables.
- Ausencia de representantes de los trabajadores: atribución de la representación a una Comisión (máximo tres miembros) integrada por los sindicatos más representativos del sector.
- Cuando la modificación colectiva se refiere a condiciones de trabajo reconocidas en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutada en virtud de una decisión unilateral del empresario, si finaliza el período de consulta sin acuerdo el empresario notificará su decisión, la cual será efectiva transcurridos 30 días.
- Modificación de las condiciones adoptadas en Convenio Colectivo: no podrá afectar a la jornada de trabajo. El plazo de vigencia no podrá exceder de la vigencia del Convenio. Si no hay acuerdo cualquiera de las partes puede solicita la aplicación del procedimiento de mediación del Convenio. En su defecto, se determinará el procedimiento arbitral aplicable.
- El laudo arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Comentario: En este aspecto, debemos hacer las mismas precisiones que para la movilidad geográfica.

c) Cláusula de Inaplicación Salarial

- Falta de previsión en convenio colectivo: los convenios de ámbito superior a la empresa podrán prever la inaplicación del régimen salarial. En su defecto empresarios y trabajadores podrán acordarlo previo período de consultas (15 días improrrogables).
- Ausencia de representación de los trabajadores: atribución de la representación a una Comisión (máximo 3 miembros) integrada por los sindicatos más representativos del sector.
- Desacuerdo: Procedimiento de mediación del convenio o acuerdos interprofesionales.
- Duración del acuerdo: no podrá exceder de la vigencia del convenio o, en su caso, de tres años de duración.

Comentario: No se puede aplicar de forma automática, hay que acudir a una negociación con los representantes de los trabajadores, que esta materia se nos antoja un serio obstáculo para que una empresa en dificultades consiga descolgarse del Convenio.

d) Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- Suspensión sin limitación del número de trabajadores afectados: se prevé la suspensión cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.
- Reducción de la jornada de trabajo: entre un 10 y un 70%.
- Protección por desempleo: total o parcial.
 - Total: en caso de una suspensión temporal de la relación laboral por días completo durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.
 - Parcial: en caso de reducción temporal de la jornada diaria entre un 10 y un 70% con la reducción proporcional de salario.
- Incremento de la bonificación de cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes: se incrementará de un 50 a un 80% cuando en los procedimientos de regulación de empleo concluidos con acuerdo, se incluyan acciones formativas para incrementar la polivalencia o empleabilidad del trabajador.
- Reposición de la duración de la prestación por desempleo contributiva: Si después de la suspensión o reducción de jornada, se autoriza un ERE extintivo, se repondrá la duración por prestación por desempleo con un máximo de 180 días siempre que: la resolución de suspensión o reducción de jornada se haya producido entre el 01/10/2008 y el 31/12/2011 y la extinción se produzca entre la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-Ley (18/06/2010 y el 31/12/2012).

Comentario: Se flexibiliza la suspensión de la relación laboral y la reducción de la jornada por dichas causas, eliminando los mínimos de trabajadores que se exigían para acudir a esta medida. Posibilidad de compatibilizar la reducción y el desempleo parcial.

III.- Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.

a) Contrato de trabajo en prácticas (Artículo 11 E.T.)

- Títulos habilitantes: ampliación de acuerdo con el nuevo sistema educativo o de certificados de profesionalidad. Los títulos de grado y de master no se consideran la misma titulación.

- Plazo de concertación: 5 años siguientes a la terminación de los estudios (6 años para discapacitados).
- Duración: mínima de 6 meses y máxima de 2 años.
- Un trabajador no podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.
- Tampoco podrá estar contratado en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años aunque se trate de distinta titulación o certificado de profesionalidad distinto.

Comentario: Se amplía en un año (antes eran 4) el tiempo que desde la finalización de los estudios permite acudir a esta modalidad contractual, así como los títulos habilitantes para acudir a la misma.

b) Contrato para la Formación (Artículo 11 E.T.)

- Límite máximo de edad: entre 16 y 21 años.
- Excepciones:
 - 24 años desempleados alumnos trabajadores de escuelas taller y casas de oficios.
 - Sin límite de edad desempleados alumnos trabajadores de talleres de empleo o personas con discapacidad.
 - 25 años, hasta el 31/12/2011.
- Acreditación: la cualificación o competencia adquirida será objeto de acreditación.
- Retribución: fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior a:
 - Durante el primer año al SMI en proporción al tiempo efectivo de trabajo.
 - Durante el segundo año al SMI con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.
- Acción Protectora: todas las contingencias incluido el desempleo.
- Bonificación de cuotas: 100% de bonificación en las cuotas por contingencias comunes, A.T. y E.P., Desempleo, FOGASA y F.P. a los contratos realizados a desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo hasta el 31/12/2011.

Comentario: Se incentiva esta modalidad contractual, ampliando para ello el límite de edad (aunque sea hasta el 31/12/2011) y mejorando las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador (entre ellas el desempleo). Por otra parte en el segundo año de vigencia se encarece el salario, ya que existe la obligación de abonar el 100% del S.M.I..

IV.- Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de ETT.

a) Servicios Públicos de Empleo.

- Autorización de prórroga del plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional, e inserción laboral: durante el 2012.
- Gestión por las CCAA: distribución territorial de los créditos.

b) Agencias de Colocación.

- Agencias de colocación con ánimo de lucro: se autorizan.
- Autorización: por el Servicio Público de Empleo.
- Colaboración con los Servicios Públicos de Empleo: previo convenio de colaboración, suministrar información, elaborar y ejecutar planes de colocación.
- Gratuidad para los trabajadores.

c) Empresas de trabajo temporal

- Realización de trabajos peligrosos previa regulación en negociación colectiva: a partir de enero de 2011 podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en las actividades peligrosas señaladas: minería, industrias extractivas por sondeos, plataformas marinas, explosivos y alta tensión.
- Excepciones:
 - Radiaciones ionizantes.
 - Exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o tóxicos.
 - Agentes biológicos.

V.- Medidas para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

- Cursos de formación y adaptación de la jornada: en la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de este derecho.
- Transversalidad: igualdad y no discriminación, respeto al principio de paridad.