

NOTA

ASPECTOS MÁS DESTACADOS DEL REAL DECRETO-LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

El pasado 16 de junio de 2010 el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto-Ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, cuya entrada en vigor se produjo el 18 de junio.

El propósito de la presente nota es ofrecer una visión general de las principales novedades que introduce esta norma, dejando para otra ocasión las valoraciones acerca de su oportunidad y de las perspectivas de éxito o de fracaso de la misma.

OBJETIVOS:

Las medidas adoptadas se dirigen a lograr tres objetivos fundamentales:

- 1.- Reducir la dualidad de nuestro mercado laboral, entre contratación temporal e indefinida.
- 2.- Reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, las medidas de reducción temporal de jornada, como mecanismo que permita el mantenimiento del empleo durante las situaciones de crisis económica, reduciendo el recurso a las extinciones de contratos y ofreciendo mecanismos alternativos más sanos que la contratación temporal para favorecer la adaptabilidad de las empresas.
- 3.- Elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes, reordenando para ello la política de bonificaciones a la contratación indefinida para hacerla más eficiente, haciendo más atractivos para empresas y trabajadores los contratos formativos y mejorando los mecanismos de intermediación laboral.

MEDIDAS CONCRETAS:

1.- REDUCCIÓN DE LA DUALIDAD TEMPORAL/INDEFINIDO.

1.1.- DESTINADAS A RESTRINGIR EL USO INJUSTIFICADO DE LAS MODALIDADES TEMPORALES DE CONTRATACIÓN.(1*)

- Establecimiento de un límite temporal máximo en los contratos para obra o servicio determinado, límite a partir del cual ha de considerarse que las tareas contratadas tienen naturaleza permanente y han de ser objeto de una contratación indefinida. Este tipo de contratos, cuando se firmen a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley, no podrán tener una duración superior a 3 años, ampliable hasta 12 meses más si así se establece por convenio colectivo.

1* *Contratos temporales. Se introducen modificaciones en los siguientes artículos del Estatuto de los Trabajadores:*

NOTA

- Letra a) del apartado 1 del artículo 15; - Apartado 5 del artículo 15; - Apartado 9 del

artículo 15; - El actual apartado 9 del artículo 15 pasa a ser el número 10; - Letra c) del artículo 49.1; - Disposición adicional decimoquinta; - Se añade una disposición transitoria decimotercera.

- Ajustes en la regla instaurada en 2006 para evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales, de forma que para los contratos suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley, lo ya establecido en el artículo 15.5 del ET (adquisición de la condición de fijo los trabajadores que hayan tenido dos o más contratos durante 24 meses en un período de 30 meses), será también de aplicación en los casos de sucesión de empresas o subrogación legal o convencional, en los de contrataciones para distintos puestos de trabajo y en los de contrataciones dentro de un grupo de empresas, teniendo la empresa la obligación de comunicar al trabajador su condición de fijo, por escrito, en un plazo de 10 días desde que acontezcan tales circunstancias.
- Se incrementa hasta doce días la indemnización por finalización de contratos temporales, excepto los formativos y de interinidad. Este incremento se implantará de una manera gradual y progresiva, hasta que alcance su plenitud para los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2015.
- La indemnización incrementará gradualmente, en función de la fecha en la que se celebre el contrato, de la siguiente forma: 8 días para los contratos que se concierten hasta el 31 de diciembre de 2011; 9 días para los que se concierten desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2012; 10 días para los suscritos desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2013; 11 días para las contrataciones desde 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2014; y 12 días de salario para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

1.2.- DESTINADAS A FOMENTAR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA (2*/3*)

2 Contrato de fomento de la contratación indefinida. Se modifica la disposición adicional primera de 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.*

3 Extinción del contrato de trabajo. Se introducen modificaciones en los siguientes artículos del Estatuto de los Trabajadores: - Apartado 1 del artículo 51; - Apartado 6 del artículo 51; - Letra c) del artículo 52; - Letra c) del apartado 1 del artículo 53; - Apartado 4 del artículo 53; Se introducen modificaciones en los siguientes artículos de la Ley de Procedimiento Laboral; - Apartados 2 y 3 del artículo 122.*

- Se amplía los colectivos con los que se puede suscribir la modalidad de contrato de fomento de la contratación (por ejemplo, personas con discapacidad).

NOTA

- Se reduce a tres meses la exigencia del período de permanencia en el desempleo, como demandante de empleo, para el acogimiento a esta modalidad de contratación.
- Se posibilita el acceso al contrato de fomento de los trabajadores “atrapados en la temporalidad”, es decir, aquéllos que en los dos últimos años solo hayan suscrito contratos de duración determinada o a quienes se les haya extinguido un contrato de carácter indefinido.
- No se podrá acceder a esta contratación si en los doce meses anteriores hubiera habido despidos improcedentes o despidos colectivos, sin que se computen las extinciones anteriores al 18 de junio de 2010, y sin que sea aplicable, para el caso de despido colectivo, a los contratos de fomento de la contratación indefinida que se hubiesen concertado conforme a los acuerdos alcanzados con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas.
- Una de las principales consecuencias de los contratos de fomento de la contratación indefinida es que cuando el empresario los extinga por causas objetivas, y dicha extinción sea reconocida por el empresario o declarada judicialmente como improcedente, la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio.
- Respetando las cuantías establecidas para los diversos supuestos de extinción, se reducen las cantidades a abonar por las empresas en caso de extinción de los contratos indefinidos (ordinarios o de fomento de la contratación indefinida), que se hayan celebrado con posterioridad al 18 de junio de 2010. Esta medida se aplicará exclusivamente a los despidos económicos, sean individuales o colectivos, excluyendo a los despidos de carácter disciplinario, y consistirá en la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial de una parte de las indemnizaciones (8 días de salario por año de servicio).
- Esta medida tiene un carácter coyuntural, y servirá como transición hacia un modelo de capitalización individual para los trabajadores, sin incremento de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.
- Este Fondo de Capitalización será mantenido a todo lo largo de toda la vida laboral, y consistirá en un número de días por año a determinar, para cuya regulación el Gobierno aprobará un proyecto de Ley.
- Este fondo individual de capitalización podrá hacerse efectivo por el trabajador para los casos de despido, así como para completar su formación, en supuestos de movilidad geográfica o, en último término, en el momento de su jubilación, de forma que la cantidad las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en los mismos días por año de servicio que se determinen para la constitución del Fondo.
- Se da una nueva redacción a las causas del despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que establece el Estatuto de los

NOTA

Trabajadores (se considera que concurren *causas económicas* cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa; *causas técnicas* cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; *causas organizativas* cuando existan modificaciones, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal; y *causas productivas* cuando existan circunstancias que afecten, entre otros, a la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado), exigiendo a la empresa que justifique de las mismas se deduce *mínimamente* la *razonabilidad* de la decisión extintiva.

- También respecto del despido objetivo, se incluyen también determinadas disposiciones en relación con el preaviso (se reduce el plazo a 15 días), y con el incumplimiento de los requisitos formales en la extinción del contrato por causas objetivas (determinarán la improcedencia del despido, y no su nulidad, salvo el incumplimiento del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización, que tampoco serían determinantes de la improcedencia).

2.- POTENCIACIÓN DE INSTRUMENTOS DE FLEXIBILIDAD INTERNA EN EL TRANCURSO DE LAS RELACIONES LABORALES.

2.1.- RELATIVAS A LOS TRASLADOS COLECTIVOS, A LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. (4*/5*)

4 Movilidad geográfica. Se modifica el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

5 Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Se modifica el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

- Se establece el carácter improrrogable del plazo previsto para los períodos de consultas (15 días).
- Se prevé una solución legal para los supuestos en que no existan representantes de los trabajadores en la empresa con quienes negociar.
- Se potencia la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias establecidos a través de la negociación colectiva, como medio sustitutivo del período de consultas.
- Se incluye la distribución del tiempo de trabajo como un aspecto determinante de una modificación sustancial.

NOTA

2.2.- RELATIVAS A LAS CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN SALARIAL (6*)

6 Contenido de los convenios colectivos. Se modifican los siguientes artículos del Estatuto de los Trabajadores: - Apartado 3 del artículo 82; - Letra c) del apartado 3 del artículo 85.

- Se favorece la efectividad de los procedimientos de inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos cuando la situación y perspectivas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de régimen salarial establecido afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.
- Se apela también aquí a la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias.

2.3.- RELATIVAS A LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN. (7*/8*/9*)

7 Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se modifica el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

8 Protección por desempleo y reducción de jornada. Se modifican los siguientes artículos de la Ley General de la Seguridad Social: - Apartados 2 y 3 del artículo 203; - Apartado 1.3 del artículo 208.

9 Medidas de apoyo a la reducción de jornada. Se modifican los siguientes artículos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas: - Se adiciona un nuevo apartado 2.bis al artículo; - Apartado 1 del artículo 3.

- Se incluyen modificaciones en el ámbito laboral y de protección social que persiguen fomentar la adopción por el empresario de medidas de reducción del tiempo de trabajo (sea a través de la suspensión del contrato de trabajo, sea mediante la reducción de la jornada en sentido estricto).
- Se introduce la medida de reducción temporal de jornada (entre un 10% y un 70% de la misma), dentro del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (dedicado a la suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor), se flexibiliza el tratamiento de esta figura tanto en el ámbito laboral como en el de la protección social, y se amplían los incentivos para trabajadores y empresarios vinculados a la utilización de esta medida y consistentes, respectivamente, en la reposición de las prestaciones de desempleo y en las bonificaciones de las cotizaciones empresariales.

NOTA

3.- FOMENTO DEL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

3.1.- MEDIDAS GENERALES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO Y DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA. (10*/11*)

10 Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida. Introducidas por el artículo 10 del presente Real Decreto- Ley.

11 Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación. Introducidas por el artículo 11 del presente Real Decreto-Ley.

- Se definen de manera más selectiva los colectivos de trabajadores para cuya contratación indefinida se establecen bonificaciones: jóvenes hasta 30 años con especiales problemas de empleabilidad y mayores de 45 años con una permanencia prolongada en el desempleo.
- Se mantienen determinadas bonificaciones para la conversión de contratos formativos y de relevo en contratos indefinidos.
- Se mejoran las cuantías de estas nuevas bonificaciones cuando la contratación se haga para mujeres.
- Se establece un horizonte temporal para su aplicación, a cuyo término se realizará una evaluación de sus resultados, lo que permitirá su modificación si fuera necesario.
- Se mantienen en su regulación actual las bonificaciones dirigidas a personas con discapacidad, constitución inicial de trabajadores autónomos, empresas de inserción, víctimas de violencia de género y, en particular, las que tienen como finalidad mantener la situación de actividad de los trabajadores mayores de 59 años.
- El detalle de las principales bonificaciones que se introducen es el siguiente:
 - o Empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados de 16 a 30 años con especiales problemas de empleabilidad, inscritos en la oficina de empleo: bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 800 euros durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario. Si estos contratos se realizan con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 1.000 euros o su equivalente diario.
 - Empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados mayores de 45 años, inscritos en la oficina de empleo durante al menos doce meses: bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 1.200 euros durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario. Si estos contratos se realizan con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 1.400 euros o su equivalente diario.

NOTA

- o Empresas que, hasta el 31 de diciembre de 2011, transformen en indefinidos los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración: bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario. Si estos contratos se realizan con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 700 euros o su equivalente diario.
- o Se establecen también bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación siempre que esta contratación suponga un incremento de la plantilla de la empresa.
- o Estas bonificaciones también se aplicarán a los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2011, durante la vigencia de dichas prórrogas.
- Las bonificaciones podrán ser aplicables siempre que se aumente el nivel de empleo fijo de la empresa y se mantenga dicho nivel durante el tiempo de aplicación de la bonificación, salvo que se produzcan extinciones justificadas (despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba).
- Si las extinciones no son por estas causas justificadas, la empresa debe cubrir la vacante en un plazo máximo de un mes mediante contratos indefinidos.
- El incumplimiento de las condiciones que dieron lugar a la bonificación determinará la obligación de la empresa de restituirla.

3.2.- MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA ELEVAR LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE LOS JÓVENES.-

- Se introducen mejoras sustanciales en la regulación de los contratos para la formación que, al mismo tiempo, incentivan su utilización por los empresarios a través de una bonificación total de las cotizaciones sociales y los hacen más atractivos para los jóvenes, a través de la mejora del salario y del reconocimiento de la prestación de desempleo al término de los mismos. (12*)

12 Contratos formativos. Se modifican los apartados 1, 2 y 3 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores; Se modifica la disposición adicional sexta de la Ley General de la Seguridad Social y se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima novena.

- Se introducen también determinadas modificaciones respecto del contrato en prácticas, referidas a los títulos que habilitan para realizar estos contratos y al plazo dentro del cual es posible realizarlos.

NOTA

3.3.- MEDIDAS DESTINADAS A LA MEJORA DE LOS MECANISMOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL PARA FOMENTAR LAS OPORTUNIDADES DE ACCEDER A UN EMPLEO POR PARTE DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS.-

- Se regula legalmente la actividad de las agencias de colocación con ánimo de lucro en la línea de las más recientes normas y criterios de la Organización Internacional del Trabajo en esta materia. La centralidad de los servicios públicos de empleo respecto de estas agencias queda asegurada por la exigencia de una autorización administrativa para el desarrollo de su actividad, por la configuración de las mismas como entidades colaboradoras de dichos servicios públicos cuando suscriban convenios de colaboración con los mismos y, en todo caso, por su sometimiento al control e inspección por parte de éstos. (13*/14*/15*16*)

13 Servicios Públicos de Empleo. Se autoriza al Gobierno para que apruebe, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, una nueva prórroga, hasta el 31 de diciembre de 2012, del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008, referida exclusivamente a la medida consistente en la contratación de 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo y que fue prorrogado por dos años, respecto a esta medida, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de abril de 2009, según la habilitación conferida por la disposición final primera del real decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y protección de las personas desempleadas.

14 Agencias de colocación. Se introducen modificaciones en los siguientes artículos de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo: - Artículo 20; - Se incorpora un artículo 21 bis; - Artículo 22 y 22.bis.

15 Adaptación de la legislación laboral a la regulación de las agencias de colocación. Se introducen modificaciones en los siguientes artículos del Estatuto de los Trabajadores: - Apartado 2 del artículo 16; - Se añade un apartado 3 al artículo 16.

16 Adaptación de la legislación de Seguridad Social a la regulación de las agencias de colocación. Se introducen modificaciones en el apartado 1 del artículo 231 de la Ley General de la Seguridad Social.

- Se introducen varias modificaciones en la legislación relativa a las empresas de trabajo temporal que se dirigen a la incorporación a nuestro Derecho de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. (17*/18*)

NOTA

17 Empresas de trabajo temporal. Se introducen modificaciones en los siguientes artículos de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal: - Párrafo b) del artículo 8; - Apartado 1 del artículo 11; - Apartado 3 del artículo 16 en los términos siguientes; - Apartado 2 del artículo 17; - Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 17; - Se introduce una disposición adicional segunda; - Se incorpora una nueva disposición adicional cuarta.

18 Adaptación de la legislación sobre infracciones y sanciones en el orden social a la regulación de las agencias de colocación y de las empresas de trabajo temporal. Se introducen modificaciones en los siguientes artículos de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: - Encabezamiento de la subsección 1ª de la Sección 3ª del Capítulo II; - Apartados 1 y 2 del artículo 16; - Apartados 1 y 2 del artículo 17; - Párrafo b) del artículo 18.3; - Párrafo b) del artículo 19.3; - Párrafo a) del artículo 24.3; - Apartado 4 del artículo 25.

- Se incluyen determinadas modificaciones referidas al principio de igualdad de trato entre los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal y los trabajadores de las empresas usuarias.