

Real Decreto-ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

El 17 de junio el Boletín Oficial del Estado publicó el Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Si bien ha entrado en vigor el 18 de junio, (Ver Disposición Final Octava) previsiblemente su articulado será modificado parcialmente durante su tramitación parlamentaria.

En cualquier caso, como ya hemos apuntado, desde el 18 de junio, se han producido reformas en el ámbito laboral que es necesario tener en consideración por la inmediatez de su aplicación. A continuación procederemos a desgranar los aspectos más destacados de sus cuatro capítulos:

CAPITULO I.- MEDIDAS PARA REDUCIR LA DUALIDAD Y LA TEMPORALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO.

El objetivo de este paquete de medidas es doble:

- 1) *Restringir o limitar la contratación temporal .*
- 2) *Favorecer la contratación indefinida, concretamente el contrato para el fomento de la contratación indefinida.*

1. Medidas que restringen la contratación temporal:

- El contrato de obra o servicio no podrá tener una duración superior a 3 años, permitiéndose hasta un máximo de 4 si se pacta en convenio colectivo sectorial.
- El contrato temporal se convertirá en fijo, si el trabajador permanece dos años con dos o más contratos en el mismo puesto "***o diferente***" y en la misma empresa "***o grupo de empresas***" en un plazo de dos años y medio. En este caso, la reforma con estas dos matizaciones hace una aplicación más estricta de un precepto anterior impidiendo la movilidad de los trabajadores ya sea cambiándole las funciones, o de empresa si fueran del mismo grupo.
- La indemnización que debe percibir un trabajador al término del contrato temporal se incrementa, pasando de 8 a 12 días, si bien, este encarecimiento será gradual:
 - ✓ 8 días de indemnización para contratos que se celebren en 2010 y 2011.
 - ✓ 9 días de indemnización para los contratos que se firmen en 2012.
 - ✓ 10 días de indemnización en 2013.
 - ✓ 11 días de indemnización en 2014
 - ✓ 12 días de indemnización en 2015.

2. Medidas que favorecen la contratación indefinida.

Para alcanzar este objetivo se articulan dos tipos de medidas, por una parte, se da una nueva redacción a las causas de despido por razones económicas organizativas, técnicas o

de producción, además de redefinir el despido nulo, modificando el Estatuto de los Trabajadores y a la Ley de Procedimiento Laboral en esta materia (artículo 53 y 122 respectivamente), a fin de clarificar las causas de desvinculación de una empresa con sus trabajadores.

La nueva regulación afecta también al **plazo de preaviso del despido** que pasa de un mes a **15 días**.

La reforma facilita los despidos procedentes (20 días de indemnización por año trabajado) a las empresas con pérdidas económicas, entendiendo que concurren estas causas cuando: "los resultados de la empresa se desprenda una **situación económica negativa**". Es decir, no se fija ningún plazo mínimo de pérdidas (de hecho, quita la palabra pérdidas del texto).

A destacar que tras esta reforma, el despido será improcedente y no nulo, si se incumplen los requisitos formales establecidos para los despidos por causas objetivas.

Por otra parte, se favorece la contratación indefinida en su modalidad para el fomento de la contratación indefinida, (tipo de contrato que existe desde 2001) que se caracteriza porque en caso de extinción por causas objetivas, declarada o reconocida como improcedente, se percibe una indemnización de 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades, frente a los 45 días con un máximo de 42 mensualidades que corresponden por un contrato indefinido ordinario.

Este contrato se podrá formalizar con

a) desempleados inscritos en la oficina de empleo si se trata de:

- Jóvenes desde 16 a 30 años de edad, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas que se contraten en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Mayores de 45 años de edad.
- Personas con discapacidad.
- Parados que lleven, al menos, 3 meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Desempleados que, durante los 2 años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
- Desempleados a quienes, durante los 2 años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.

- b) **trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal**, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato con anterioridad al **31 de diciembre de 2010**.
- c) **trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010**. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al **31 de diciembre de 2011** siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.

Esta medida **no afecta a los** trabajadores con contrato fijo ordinario que conservan su derecho a una indemnización por despido objetivo de 45 días de indemnización por año trabajado en caso de ser improcedente.

Este contrato fijo ordinario, seguirá existiendo, es decir, tras la reforma sigue habiendo dos tipos de contratos indefinidos diferentes en lo que a la indemnización por despido objetivo se refiere.

CAPITULO 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

Los seis artículos que desarrollan este capítulo, regulan medidas con las que se pretende mejorar los sistemas de flexibilidad interna de la empresa para que pueda adaptar su estructura a sus circunstancias de producción. Concretamente se modifican:

- Los trámites y procedimiento para aplicar un proceso de movilidad geográfica
- El procedimiento previo a la modificación de las condiciones de trabajo, (se incluye como novedad la distribución del tiempo de trabajo).
- La cláusula de descuelgue del convenio sectorial que sea de aplicación.
- El procedimiento a seguir para poder suspender los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por fuerza mayor.

En este apartado se regula el llamado *modelo alemán*, que es la reducción de jornada por causas económicas. El texto dice que la jornada "podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (...) A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la **disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento** de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual".

Los trabajadores tendrán derecho a la prestación de desempleo por las horas o días que dejen de trabajar en virtud de estos cambios.

CAPITULO III.- MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE LOS JOVENES Y DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS

Se introducen novedades respecto a las bonificaciones a la contratación así como también respecto a la regulación de los contratos para la formación: tanto en la modalidad de prácticas como para la formación.

Bonificaciones de cuotas por contratación indefinida, cabe advertir que las contrataciones efectuadas deben suponer un *incremento del nivel de empleo fijo de la empresa debiéndolo mantener mientras dure la bonificación*. La duración de la medida se ha fijado hasta el 31 de diciembre de 2011. Afectará a los siguientes colectivos

- **Jóvenes de 16 a 30 años inclusive**, deben de figurar como *inscritos de demandantes de empleo al menos 12 meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional*. **Bonificación en cuota empresarial de 800 € / año durante 3 años (1.000 € / año si se trata de mujeres)**.
- **Mayores 45 años, inscritos como desempleados durante al menos 12 meses**. **Bonificación en cuota empresarial de 1.200 € / año durante 3 años (1.400 € / año si se trata de mujeres)**. Cabe recordar que con la anterior legislación este tipo de bonificaciones eran perpetuas.
- **Transformación de contratos formativos (formación y prácticas), de relevo y de sustitución por anticipación de jubilación a fijos**. **Bonificación en cuota empresarial de 500 € / año durante 3 años** (700 € / año si se trata de mujeres).
- **La contratación indefinida o temporal de discapacitados no se modifica.**

El **contrato de prácticas** se podrá concertar no sólo con personas que posean titulación académica oficial, sino también con los que cuenten con certificado de profesionalidad, salvo si éste ha sido obtenido como consecuencia de un contrato de formación.

Se podrá concertar dentro de los cinco años (cuatro hasta ahora), o 6 si el trabajador es discapacitado, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El **contrato de formación**, se podrá suscribir con:

- Mayores de 16 y menores de 21 que carezcan de titulación o certificado de profesionalidad para poder acceder a un contrato en prácticas

- Hasta 24 años si se trata de desempleados que se incorporen como de alumnos-trabajadores a programas de escuelas taller y casas de oficios.
- No habrá límite de edad si se concertan con trabajadores que se incorporen como alumnos trabajadores a programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.
- Hasta el 31 de diciembre de 2011 se podrá concertar con trabajadores menores de 25 años. (Disposición Transitoria Séptima)

Por convenio colectivo sectorial se establecerá el número máximo de contratos de formación a realizar, así como también como los puestos de trabajo objeto de este contrato. Igualmente por convenio se podrá pactar la distribución de la jornada dedicada a formación, si bien en ningún caso ésta podrá ser inferior al 15% de la jornada. La retribución también podrá pactarse por convenio, si bien el primer año no podrá ser inferior al SMI en función del tiempo trabajado, si bien el segundo año debe percibir como mínimo el SMI con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

En cuanto a su duración será de un mínimo de 6 meses a un máximo de dos años, o tres si se pacta por convenio colectivo, pudiendo llegar a cuatro años, si la persona tiene una discapacidad

A partir de la entrada en vigor del RDL el contrato de formación dará derecho a desempleo, prestación a la que tendrán derecho los trabajadores con contrato en vigor, respecto a las prorrogas que se formalicen desde su entrada en vigor.

CAPITULO IV.- MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SOBRE LA ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Las principales novedades que aporta el Real Decreto Ley en este capítulo, es la regulación de las Agencias de Colocación y de las Empresas de Trabajo Temporal.

Respecto a las primeras se reconocen como entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro que podrán participar en la intermediación laboral, previa autorización del servicio público competente que expedirá un permiso único con validez para todo el territorio nacional. Las agencias de colocación no podrán en ningún caso solicitar ninguna contraprestación a los trabajadores por la función de intermediación, debiendo ser un servicio GRATUITO.

Respecto a las ETT, la principal novedad es que se eliminan, desde el 1 de enero de 2011 las trabas que se hayan podido incluir en los convenios colectivos para contratar trabajadores mediante ETT, permitiendo sólo la prohibición de contratar con ellas cuando se trate de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Respecto a las diez Disposiciones Transitorias, merece especial mención la tercera. Desde el 18 de junio, en los contratos indefinidos, sean de fomento de la contratación indefinida u ordinarios, cuando el contrato se extinga por causas económicas, organizativas técnicas o de producción el **FOGASA, abonará parte de la indemnización concretamente 8 días del total al que tenga derecho el trabajador,** tanto si son improcedentes de fijos ordinarios (45 días) o de fomento del empleo (33 días) y de los colectivos por causas objetivas (20 días). Este pago sólo se producirá si el contrato tuvo como mínimo una duración superior a 12 meses.

El FOGASA no asumirá este pago en los despidos disciplinarios, declarados o reconocidos como improcedentes.

El 1 de enero de 2012, deberá de estar regulado el **FONDO DE CAPITALIZACIÓN**, que generarán los trabajadores a lo largo de su vida laboral por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar. Este fondo se rescatará en los casos de despido, movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación, o en el momento de la jubilación.

CONCLUSIÓN:

Previsiblemente este Real Decreto Ley, será modificado durante su convalidación parlamentaria lo cual genera una serie de interrogantes: ¿qué pasará con los contratos que se celebren entre la entrada en vigor del decreto y el proyecto de ley? Es decir, si la reforma laboral sufre cambios en su trámite parlamentario, ¿esos cambios se aplicarán o no a los contratos que ya se hayan celebrado? Lo normal sería que el eventual proyecto de ley, cuando sea aprobado, disponga en uno o varios artículos transitorios qué pasará con los contratos ya celebrados bajo las condiciones del decreto. Los legisladores señalarán qué cambios afectan, o benefician, a los trabajadores ya contratados, y qué modificaciones no se les aplicarán.
