

Las 10 Claves de la Reforma Laboral (RDL 10/2010, de 16 de Junio)

1.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

- Se modifica la definición de las causas económicas, técnicas organizativas y de producción para el despido colectivo (Art. 51.1 ET).
- Las causas para el despido objetivo individual (económicas, técnicas, organizativas o de producción) se remiten a las de los despidos colectivos del art. 51.1 [Art. 52.c) ET].
- Se reduce el plazo de preaviso de 30 a 15 días para el trabajador al que se despide por estas causas [Art. 53.1. c) ET].
- Los despidos objetivos en los que se incumplan requisitos formales ya no serán nulos, sino improcedentes. El error excusable en el cálculo de la indemnización o el incumplimiento del preaviso no supondrá la improcedencia del despido, sin perjuicio del pago de los salarios correspondientes a ese período (Art. 53.4 ET y 122.2 y 3 LPL).

2.- CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA (D. A. 1.ª Ley 12/2001, de 9 de julio)

- Se amplían los colectivos a los que resulta de aplicación este contrato. Se incluyen los desempleados que lleven al menos 3 meses (antes 6) inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo y se amplían también las posibilidades de conversión de contratos temporales en indefinidos bajo esta modalidad.
- Se limita la prohibición de contratar bajo esta modalidad a las empresas que en los 6 meses anteriores (antes 12) hubieran extinguido contratos de trabajo por despido improcedente o despido colectivo, refiriéndose la prohibición a la cobertura de los puestos de trabajo afectados.
- 8 días/año de la indemnización por despido objetivo —colectivo o individual— improcedente (33 días/año) y procedente (20 días/año) serán abonados por el FOGASA para contratos celebrados con posterioridad al 18 de junio de 2010, siempre que hubieran durado más de un año. Esta medida también se aplicará a los contratos indefinidos ordinarios, y se aplicará hasta que entre en funcionamiento el Fondo de capitalización previsto en la D.F. 2ª RDL.

3.- CONTRATOS FORMATIVOS

- Para el contrato prácticas: Se amplían los títulos que habilitan para la celebración de este tipo de contrato a los certificados de profesionalidad y nuevas titulaciones universitarias. Se amplía de 4 a 5 años el período de tiempo desde la terminación de los estudios para poder ser contratado (Art. 11.1.ET).

- Para el contrato para la formación: Hasta el 31/12/2011 se puede contratar a trabajadores menores de 25 años (el límite es 21 con carácter general); la retribución no podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo el primer año y al SMI el segundo, independientemente del tiempo de formación teórica. Se incluye para estos trabajadores la protección por desempleo, con su correspondiente cotización (Art. 11.2.ET, DT 7ª RDL, DDAA 6ª y 49ª LGSS).

4.- LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

- Se limitan a tres años, ampliables hasta doce meses más por convenio, los contratos para obra o servicio determinado celebrados con posterioridad al 18 de junio [Art. 15.1 a) ET y DT 1ª RDL].

- Si se excede el límite, el empresario debe facilitar al trabajador en los 10 días siguientes un documento justificativo de su nueva condición de fijo (Art. 15.9 ET).

- En cuanto al encadenamiento de contratos temporales, se da nueva redacción al Art. 15.5 ET, aclarando que los contratos pueden referirse al mismo puesto de trabajo o a diferentes, con la misma empresa o grupo de empresas y se aplicará a los supuestos de sucesión o subrogación empresarial, siendo de aplicación esta nueva redacción a los contratos celebrados con posterioridad a la entrada en vigor el RDL. Si se produce esta circunstancia el empresario debe facilitar al trabajador en los 10 días siguientes un documento justificativo de su nueva condición de fijo (Arts. 15.5, 15.9 ET y DT 2ª RDL).

5.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- Se introduce como nueva modificación sustancial «la distribución del tiempo de trabajo» [Art. 44.1.b) ET]

- En caso de acuerdo sobre modificaciones de condiciones establecidas en convenios estatutarios, se da por justificada la modificación (Art. 41.6 ET)

- Si no hay acuerdo hay que acudir a procedimientos de mediación (Art. 41.6 ET).

- Si no hay representantes de los trabajadores estos pueden atribuir su representación a los sindicatos más representativos (Art. 41.6 ET).

6.- INAPLICACIÓN DE CLÁUSULAS SALARIALES

Ya no es necesario para el descuelgue salarial que la aplicación de la cláusula «pueda dañar la estabilidad económica de la empresa», sino que, según la nueva redacción del Art. 82.3 ET, puede producirse el descuelgue cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento de empleo en la misma (Art. 82.3 ET).

7.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

- La reducción de jornada y la suspensión del contrato por esas causas se llevarán a cabo por el mismo procedimiento.
- Se entiende por reducción de jornada a estos efectos la comprendida entre el 10% y el 70% (Art. 47.2.ET).
- Bonificación de cuota empresarial a la Seguridad Social del 50% ampliable hasta el 80% (Art. 1.2.bis Ley 27/2009).
- Reposición de la prestación de desempleo con el límite de 180 días en suspensiones o reducciones comprendidas entre el 01/10/2008 y el 31/12/2011, y para despidos o extinciones entre el 18/06/2010 y el 31/12/2012 (Art. 3.1. Ley 27/2009, DT 5ª RDL).

8.- BONIFICACIONES EN LAS COTIZACIONES

- Se bonifica la contratación indefinida de jóvenes hasta 30 años con especiales problemas de empleabilidad, y la de mayores de 45 años desempleados durante al menos 12 meses. En ambos casos, si se trata de mujeres las bonificaciones son superiores (Art. 10 RDL).
- Se bonifican las conversiones de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos. También se aplican mayores bonificaciones en caso de mujeres (Art. 10 RDL).
- Se bonifican los contratos para la formación celebrados o prorrogados a partir del 18 de junio y hasta el 31 de diciembre de 2011 (Art. 11 RDL).
- Se mantienen 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.

9.- SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO E INTERMEDIACIÓN LABORAL

Agencias de colocación:

La actividad de recolocación de los trabajadores excedentes en proceso de reestructuración empresarial se incluye, junto con las acciones de colocación, dentro del concepto de intermediación laboral (Art.20 Ley 56/2003).

Se regula su actividad, quedando configuradas como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo cuando suscriban convenios de colaboración con ellos y, en todo caso, por su sometimiento al control e inspección por parte de éstos (Art.21 bis Ley 56/2003).

Empresas de trabajo temporal:

Se incorpora al derecho interno 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.

Se regulan de una manera menos restrictiva los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo en los que no es posible la utilización de empresas de trabajo temporal, estableciéndose posibles limitaciones a la utilización de las mismas para contratar trabajadores para actividades en que esta prohibida esa vía, como la construcción [Arts. 8 b) y DDAA 2.ª y 4.ª Ley 14/1994].

No obstante, se reserva un período para que la negociación colectiva, dentro de los sectores hoy excluidos de la actividad de las empresas de trabajo temporal por razones de seguridad y salud en el trabajo, pueda definir los empleos u ocupaciones de especial riesgo que no puedan ser objeto de contratos de puesta a disposición.

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, referida exclusivamente a la medida consistente en la contratación de 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo (Art. 13 RDL).

10.- FONDO DE CAPITALIZACIÓN PARA CONTRATOS INDEFINIDOS

- Debe constituirse un Fondo de capitalización, que ha de estar operativo a partir del 1 de enero de 2012 para contratos indefinidos celebrados desde esa fecha (D.F.2.ª RDL).

- Se mantendrá a lo largo de la vida laboral de los trabajadores, y se dotará con una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar (D.F.2.ª RDL).

- El trabajador percibirá cantidades acumuladas en supuestos de despido, movilidad geográfica o formación. El saldo no dispuesto se percibiría en el momento de la jubilación (D.F.2.ª RDL).

Por Sonsoles Navarro

Dpto. de Publicaciones Fiscales y Laborales La Ley