

## Desarrollo esquemático de las principales novedades normativas

El RD comprende cuatro tipos de medidas:

- I. Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo.
- 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.
- III. Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.
- IV. Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal.

Medidas que son brevemente resumidas en los siguientes párrafos:

- I.- Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo.
  - A.-Respecto de la contratación temporal.

1ª) El establecimiento de un límite temporal, antes inexistente, en los contratos temporales de obra o servicio determinados, de tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo (Art. 15.1.a) del ET). Ello no obstante se respetan los contratos de obra o servicio determinado de mayor duración previstos actualmente en la negociación colectiva estatal (por ejemplo, el contrato del fijo de obra del sector de la construcción). Y, en todo caso, esta limitación temporal de los contratos de obra o servicio solo regirá para los contratos realizados con posterioridad a la entrada en vigor del RD Ley, es decir, para los contratos suscritos a partir del 18 de Junio de 2010.

2ª) En relación con el encadenamiento de contratos temporales y su conversión en indefinidos cuando se haya prestado servicios durante un plazo superior a 24 meses en un periodo de 30 meses:

- A efectos del cómputo de los contratos encadenados podrán referirse no solo al mismo puesto de trabajo sino también a diferentes puestos de trabajo.

- El precepto legal se aplicará a los supuestos de sucesión o subrogación empresarial, tanto legal (Art. 44 el ET) como convencional.

Esta nueva normativa solo será aplicable a los contratos suscritos con posterioridad a la fecha de entrada en vigor del RD Ley (18/06/2010).

3ª) La obligación del empresario, cuando el trabajador se convierta en fijo por sobrepasar el plazo límite de los contratos de obra o servicio determinados o del encadenamiento de contratos temporales, de facilitar por escrito al trabajador en los 10 días siguientes al cumplimiento de estos plazos un

documento justificativo de la nueva condición de trabajador fijo (Art. 15.9 del ET).

4ª) El aumento de la indemnización por fin del contrato de trabajo eventual o del contrato de obra o servicio determinado de 8 días de salario por año de servicio a 12 días (Art. 49.1.c) del ET). El aumento de la indemnización se aplicará de modo gradual conforme a un calendario que va de 8 días hasta el 31 de diciembre de 2011 a 12 días a partir del 1 de enero de 2015, con un incremento de día por año durante este periodo transitorio.

B.-Respecto de la extinción del contrato de trabajo.

1ª) Se modifica la definición legal de las "causas económicas, técnicas, organizativas y productivas" justificativas de un despido colectivo y del despido objetivo (individual o plural), unificándose el régimen causal de los despidos colectivos y de los despidos individuales/plurales (Art. 52.c del ET).

-causas económicas: cuando se desprenda de los resultados de la empresa una situación económica negativa. La empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva.

-causas técnicas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

-causas organizativas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y medios de trabajo del personal.

- causas productivas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda, en los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

2ª) Se reduce el plazo del preaviso que debe concederse al trabajador despedido objetivamente a 15 días.

3ª) Los despidos objetivos por incumplimiento de los requisitos formales se considerarán improcedentes y no nulos (como sucedía hasta ahora). La no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio del pago de los salarios de tramitación correspondientes a dicho período o de la indemnización en la cuantía correcta.

C.-Contrato de fomento de la contratación indefinida (Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio).

1ª) Incluye a:

- desempleados que lleven al menos 3 meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

- desempleados que durante los dos años anteriores, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos temporales (incluidos los formativos); y,
- desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiese extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente.
- jóvenes desde 16 hasta 30.
- mujeres desempleadas que se contraten para prestar servicios en profesiones con menor índice de empleo femenino.
- personas con discapacidad
- conversión de contratos temporales (incluidos los formativos) en indefinidos. Si los contratos temporales se suscriben a partir del 18 de Junio de 2010, no podrán tener una duración superior a seis meses.

2ª) Se prohíbe contratar bajo esta modalidad a las empresas que en los 6 meses anteriores (y no en 12, como sucedía actualmente) hubieran extinguido contratos de trabajo por despido improcedente o por despido colectivo. Esta limitación afecta a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por el despido o la extinción y para el mismo centro centros de trabajo.

3ª) En los contratos indefinidos (ordinarios o de fomento de la contratación indefinida) celebrados con posterioridad al 18 de Junio de 2010, cuando se extingan por las causas previstas en los Arts. 51 y 52 del ET o en el Art. 64 de la Ley 22/2003, Concursal, el FOGASA abonará una parte de la indemnización (8 días de salario por año de servicio) siempre que el contrato hubiera durado más de 1 año y cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa.

En este caso no se aplicará el límite señalado para la base del cálculo de la indemnización por el ET 33.2, por lo que el empresario debe hacer constar en la comunicación extintiva el salario diario que haya servido para el cálculo de la indemnización.

En las empresas de menos de 25 trabajadores, el FOGASA seguirá haciéndose cargo del 40% de la indemnización. Esta medida será aplicable hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de Capitalización (Disposición Transitoria Tercera del RD Ley), que se producirá en el plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor del RD Ley (Disposición Final Segunda del RD Ley) .

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

A.-Respecto de la movilidad geográfica.

1ª) Se establece el carácter "improrrogable" del período de consultas de 15 días en los traslados colectivos.

2ª) Podrá atribuirse a los sindicatos más representativos y representativos del sector a que pertenezca la empresa la representación de los trabajadores de la empresa cuando no exista representación legal.

B.-Respecto de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

1ª) El RD introduce, expresamente, una nueva modificación sustancial: la "distribución del tiempo de trabajo".

2ª) En relación con la modificación sustancial de condiciones establecidas en convenios colectivos estatutarios, si hay acuerdo entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores, "se entenderá que concurren las causas justificativas" automáticamente.

Para el caso de desacuerdo, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos por convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Pudiendo éstos establecer "el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante" en caso de ausencia de avenencia en mediación.

Y en caso de ausencia de representación legal de los trabajadores, cabrá atribuir la representación a los sindicatos más representativos o representativos del sector a que pertenezca la empresa, como en la movilidad geográfica.

C.-Respecto de los descuelgues salariales.

1ª) Se modifica la definición legal de las causas "económicas" de los descuelgues salariales. La nueva redacción establece que "cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma".

2ª) Se establece un período de consultas de una duración máxima de 15 días improrrogables en el caso de que el convenio colectivo no incluyera la cláusula de descuelgue salarial.

3ª) En los casos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, podrán atribuirse la representación a los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa, como en el caso de la movilidad geográfica.

4ª) El acuerdo de inaplicación determinará las nuevas condiciones salariales y, en caso de desaparición de las causas, una programación de la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo (antes no se preveía la "recuperación" del salario convencional).

5ª) En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos por convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Pudiendo éstos establecer "el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante" en caso de ausencia de avenencia en mediación

D.-Respecto de la suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

1ª) Se establece claramente que la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá realizarse por el mismo procedimiento de suspensión contractual por idénticas causas; debiendo entenderse por "reducción de jornada" a estos efectos, "la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por 100 de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual".

Consiguientemente, se modifica el Art. 203.2 y 3 de la Ley General de Seguridad Social, respecto del "desempleo total y parcial": el desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

2ª) Se amplía hasta el 80 por 100 el derecho a bonificación del 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, cuando la empresa incluya medidas en los procedimientos de regulación de empleo tales como acciones formativas o cualquiera otra dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa .

3ª) La reposición de la duración de las prestaciones por desempleo contributivo (ante una suspensión seguida de una extinción) será por el mismo número de días del desempleo total o parcial consumido en virtud de la autorización suspensiva con un límite de 180 días.

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

#### BONIFICACIONES CUOTA EMPRESARIAL POR CONTRATACION

##### A.-Contrataciones efectuadas hasta el 31/12/2011

COLECTIVO	CUANTIA BONIFICACION	DURACION BONIFICACION
Desempleados ente 16 y 30 años con especiales problemas de empleabilidad( =inscritos como desempleados 12 meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional)	800 euros o su equivalente diario	3 años
Desempleados inscritos durante 12	1.200 euros o su equivalente diario	3 años

meses y mayores de 45 años		
Mujeres desempleadas inscritos durante 12 meses y mayores de 45 años	1.400 euros o su equivalente diario	3 años
Transformaciones en indefinidos de contratos formativos, de relevo o anticipación de la edad de jubilación	500 euros o su equivalente diario	3 años
Transformaciones en indefinidos de contratos formativos, de relevo o anticipación de la edad de jubilación suscritos con mujeres	700 euros o su equivalente diario	3 años
Contratos formativos suscritos o prorrogados a partir de 18/06/2010	100% de la cuota empresarial	Vigencia del contrato

1.- Estas contrataciones deben suponer incremento del nivel de empleo fijo de la empresa ó de la plantilla (en el caso de los formativos).

2.- Las empresas durante el periodo de duración de las bonificaciones deben mantener el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o la transformación bonificada.

B.-Respecto de los contratos formativos.

1) Contrato de trabajo en prácticas.

a) Se amplían los títulos que dan derecho a un contrato en práctica mediante los certificados de profesionalidad y nuevas titulaciones del proceso de Bolonia.

b) Se amplía de 4 a 5 años el plazo posterior a la obtención del título durante el cual se puede realizar este tipo de contratos.

c) No se podrá contratar en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto.

2) El contrato para la formación.

- a) La retribución nunca podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.
- b) Se incluye el desempleo dentro de la acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado en formación.
- c) Se establece la exigencia de paridad de género obligatoria en los beneficiarios de estos programas.
- d) Se regula la cotización por desempleo en el contrato para la formación y la cuantía de la prestación.
- e) Se amplía a 25 años la edad máxima para poder ser contratado para la formación hasta el 31 de diciembre de 2011.
- f) Se establecen normas especiales previstas para la formación teórica a cargo del empresario en los contratos para la formación.

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

A.-Servicios Públicos de Empleo.

En cuanto a los Servicios Públicos de Empleo, se autoriza al Gobierno para que apruebe una nueva prórroga hasta el 31 de diciembre de 2012, de la medida consistente en contratar a 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo.

B.-Agencias de Colocación

- 1) Se incluye dentro del concepto de "intermediación laboral", junto con las acciones de colocación, la actividad de recolocación de los trabajadores excedentes en proceso de reestructuración empresarial.
- 2) Se regula con todo lujo de detalle las Agencias de Colocación, públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, exigiendo la autorización del Servicio Público de Empleo correspondiente para ser consideradas "entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo", previendo la suscripción de un "convenio de colaboración" con los mismos .
- 3) Se regulan, modificándose, los "principios básicos de la intermediación laboral" y, específicamente, la discriminación en el acceso al empleo.
- 4) Se modifican los Arts. 16 del ET y 231.1 de la LGSS para adaptarlos a la nueva regulación de las Agencias de Colocación.

C.-Empresas de Trabajo Temporal.

El RD Ley 10/2010 incorpora al Derecho Español la Directiva 2008/104/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008, sobre el trabajo a través de ETTs.

1) Se regula con una mayor laxitud los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo en los que no es posible la utilización de ETTs, estableciendo únicamente posibles limitaciones a la celebración de contratos de puesta a disposición en actividades en las que antes estaba prohibida la utilización de ETTs (construcción, entre ellas).

2) Se adapta 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.

3) El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo deberá incorporar en sus informes periódicos sobre la evolución de la siniestralidad laboral en los trabajos y ocupaciones de especial peligrosidad para la salud y seguridad en el trabajo, realizados por trabajadores cedidos por ETTs, de acuerdo con la Ley de ETTs.

V.- Entrada en vigor del RDLEY 10/2010

El RDley 10/2010, entró en vigor el día 18 de junio de 2010, si bien las múltiples

Disposiciones Transitorias existentes sobre distintas medidas matizan su vigencia automática.

Mónica Albiol Ortuño

Abogado