

**NOTA INFORMATIVA SOBRE EL
REAL DECRETO-LEY 10/2010, DE 16 DE JUNIO, DE MEDIDAS URGENTES
PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO**

El Real Decreto-ley 10/2010 está estructurado en cuatro grandes bloques:

1. Medidas para reducir la dualidad y temporalidad del mercado de trabajo.
2. Medidas para favorecer la flexibilidad interna.
3. Medidas para favorecer el empleo de jóvenes y de las personas desempleadas.
4. Medidas para la mejora de la intermediación laboral.

I.- MEDIDAS PARA REDUCIR LA DUALIDAD Y LA TEMPORALIDAD

Contratos temporales

Se modifica el artículo 15 del E.T.

- Se limita la duración del **contrato de obra o servicio** hasta un máximo de **tres años**, ampliable por convenio colectivo sectorial **12 meses más**. Transcurridos este plazo los trabajadores adquieren la condición de fijos. Esta limitación se refiere a contratos que se suscriban con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley.

Encadenamiento de contratos temporales

- Se amplían los supuestos para limitar la concatenación de contratos temporales, estableciendo ahora que tampoco se podrá contratar por más de dos años (en un periodo de treinta meses) para **diferente puesto de trabajo** en la empresa o **grupo de empresa**, ni cuando se trate del caso de **sucesión o subrogación empresarial**.

Indemnización por fin de contrato

- Se amplia la cuantía de la indemnización por finalización de los contratos temporales a **12 días** de salario por año de servicio. Esta medida se aplicará de forma gradual conforme a la siguiente escala:
 - **8 días** para contratos que se celebren hasta el **31 diciembre 2011**
 - **9 días** para contratos que se celebren a partir de **1 de enero de 2012**
 - **10 días** para contratos que se celebren a partir de **1 de enero de 2013.**
 - **11 días** para contratos que se celebren a partir de **1 de enero de 2014**
 - **12 días** para contratos que se celebren a partir de **1 de enero de 2015**

Despido Objetivo

- Se modifican los artículos 51.1, 52 c) y 53 del Estatuto de los Trabajadores.
- Se introduce el concepto de **situación económica negativa** para entender que concurren causas económicas para el despido. La empresa ha de acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva. Igualmente sucederá para las causas técnicas, organizativas o de producción que tendrán que justificar que de las mismas se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa, o a prevenir una evolución negativa de la misma a través de una más adecuada organización de los

recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

- o Se definen como causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
 - o Se definen como causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.
 - o Se definen como causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- La Autoridad Laboral resuelve sobre la solicitud empresarial, estimando o desestimando. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la cusa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida.
 - Se acorta el plazo de preaviso a quince días (hasta ahora treinta).
 - Se mantiene la impugnación vía judicial del expediente administrativo, de manera que sigue siendo el criterio judicial quien interpreta la existencia de las causas alegadas para proceder a la extinción de los contratos.
 - La decisión extintiva del empresario se considerará improcedente, (que no nula), cuando no se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva o cuando no se hubieren cumplido los requisitos del artículo 53. 1 del ET: comunicación escrita, puesta a

disposición de la indemnización de 20 días, plazo de preaviso de 30 días.

- La no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido objetivo.

Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida.

- Como novedad se podrá celebrar:
 - Con trabajadores que lleven al menos tres meses en el desempleo (hasta ahora se exigían 6 meses).
 - Con personas con discapacidad.
 - Desempleados que en los dos últimos años hubieran estado contratados exclusivamente con carácter temporal.
 - Desempleados quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.
- Se podrá contratar mediante la **transformación antes del 31 diciembre 2010 de contratos temporales** que estuvieran vigentes antes de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, antes del 18 de junio.
- Igualmente mediante **transformación de contratos temporales que se celebren después de entrada en vigor del Real Decreto, a partir del 18 de junio y antes del 31 diciembre de 2011**, y siempre que hayan tenido una duración que no exceda a los seis meses.

- El **coste de la indemnización** por causas objetivas de **33 días** se extiende al supuesto en que la improcedencia del despido sea **reconocida por el empresario**. Es una opción nueva que permite al empresario extinguir el contrato de fomento indefinido alegando causas económicas sin tramitar el procedimiento de despido colectivo.
- No podrán concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida los empresarios que en los **seis meses** anteriores a la celebración del contrato, (hasta ahora tres meses), hubiera extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo. Este supuesto es para el caso de cobertura de puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido, y para el mismo centro de trabajo.
- En ningún caso la reforma supone generalizar una indemnización de 33 días en caso de extinción de un contrato indefinido suscrito con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley. En el supuesto de despido disciplinario improcedente sigue siendo en estos contratos de 45 días por año con un tope de 42 mensualidades.

Abono de la indemnización por parte del FOGASA

- En los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, **celebrados con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley**, y siempre que el contrato haya tenido una duración superior a un año, el **FOGASA** abonará una parte de la indemnización, **8 días de salario**. El resto, 25 días, serán a cargo de la empresa, cualquiera que sea el número de trabajadores de la misma. Esta medida **se financia con las cotizaciones empresariales al Fondo**.

- Para que el FOGASA abone la parte de la indemnización que le corresponde es imprescindible que el despido sea por las causas de los artículos 51 y 52 del ET.. De la redacción actual no se desprende abono de indemnización alguna por el FOGASA en despidos disciplinarios.

Fondo de Capitalización (Modelo Austríaco)

- El compromiso del Gobierno es la implantación de este sistema en el plazo de un año, para el que se apuntan las siguientes características:
 - Se determinará la aportación al Fondo, que el trabajador podrá hacer efectivo en caso de despido, movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o jubilación.
 - Reducirá la indemnización a cargo de la empresa en la cuantía que se determine.
 - Régimen de organización, funcionamiento y financiación sin determinar.

Comentario: Con las medidas propuestas en este capítulo, difícilmente se podrá atajar uno de los principales problemas de nuestro mercado de trabajo, que es la dualidad de nuestro sistema de contratación. La penalización de la contratación temporal, como ha ocurrido en otras ocasiones, mediante una limitación en el uso del contrato temporal o su encarecimiento en la extinción, si no se actúa en una disminución de mayor calado en los costes del contrato indefinido, no supondrá una reducción de la temporalidad. Incluso es posible que se produzca un aumento de la misma durante los próximos meses, ya que a partir de 2012 los contratos temporales tendrán un mayor costo de extinción.

Por otra parte en el despido objetivo no se han clarificado las causas que lo justifican, ni se ha simplificado el procedimiento, que como hasta ahora

queda en manos de la decisión judicial la interpretación de las causas alegadas y la justificación adecuada de las mismas.

En cambio, sí se puede considerar positivo la posibilidad de facilitar el despido objetivo en los contratos de fomento indefinido, en tanto que el empresario puede reconocer la improcedencia del mismo depositando la indemnización en la cuantía de 33 días. La posibilidad de transformar contratos temporales, aun con la limitación que se impone, extiende los supuestos de colectivo que pueden ser contratados con este modelo contractual.

El copago de la indemnización en los contratos indefinidos por parte del FOGASA, sin límite de plantilla, puede ser favorable si ello no supone incrementar los costes sociales para la empresa, aunque en el fondo es una propuesta con trampa, dado que es dinero de las empresas el que el FOGASA destinaría a sufragar esta parte de la indemnización por despido.

II.- MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA

Se modifican los artículos 40, 41, 47 y 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Movilidad Geográfica

- Se acorta el plazo del período de consulta con los representantes de los trabajadores para el traslado, que **no superará los quince días improrrogables.**
- Como novedad, los trabajadores podrán atribuir su representación en la negociación, en caso de **ausencia de representantes legales en la empresa**, a las **organizaciones sindicales más representativas del sector.** También el empresario podrá acudir a su Organización

- Si las partes lo acuerdan se podrá sustituir el periodo de consulta por un **procedimiento de mediación o arbitraje.**

Comentario: No se flexibiliza el procedimiento vigente hasta la fecha ni objetiva las causas para poder llevar a cabo traslados de trabajadores, por lo que sigue existiendo una amplia discrecionalidad en su interpretación respecto a la concurrencia de causa.

Modificaciones Sustanciales de las condiciones de trabajo

- Como novedad se considera modificación sustancial de las condiciones de trabajo la **distribución del tiempo de trabajo.**
- Es significativo la nueva posibilidad de pactar en el ámbito de la empresa modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo reguladas en convenios sectoriales.
- La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo colectivo deberá ir precedida en todos los casos de un periodo de consulta con los representantes legales de los trabajadores. Ahora se añade la posibilidad de que los trabajadores podrán atribuir su representación en la negociación, en caso de **ausencia de representantes legales en la empresa**, a las **organizaciones sindicales más representativas del sector.** También el empresario podrá acudir a su Organización Empresarial.
- El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa.

- La modificación de las condiciones establecidas en los **convenios colectivos** se podrá efectuar en todo momento por acuerdo entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores. **En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos a tal efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional.**
- Los convenios y acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación.
- La duración de la modificación de las condiciones de trabajo no podrá exceder la vigencia temporal del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.
- Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas en virtud de un **acuerdo o pacto colectivo o por decisión unilateral del empresario de efectos colectivos**, finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, **el empresario notificará a los trabajadores su decisión.**

Cláusula de inaplicación salarial

- Los representantes de los trabajadores y la empresa, previo periodo de consultas de duración no superior a 15 días, podrán proceder por acuerdo a inaplicar el régimen salarial previsto en el Convenio Colectivo de ámbito superior a la empresa **cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa puedan verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.**

- Se abre igualmente un proceso de negociación con la representación legal de los trabajadores, o en su defecto los sindicatos del sector, previo periodo de consultas de duración no superior a 15 días, que si no termina con acuerdo será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecido al efecto por medio de convenios o acuerdos interprofesionales
- Al igual que en los dos casos anteriores, se añade la posibilidad de que los trabajadores podrán atribuir su representación en la negociación, en caso de **ausencia de representantes legales en la empresa**, a las **organizaciones sindicales más representativas del sector**. También en este caso el empresario podrá acudir a su Organización Empresarial.
- Los convenios o acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación.
- El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de la empresa, estableciendo, en su caso, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación.
- En ningún caso la inaplicación puede superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años duración.

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

- El procedimiento para la suspensión del contrato de trabajo será aplicable ahora cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.

- Se regula ex novo el supuesto de **reducción de jornada por causas objetivas**, estableciendo como tal la que se produce entre el **10% y el 70% de la jornada de trabajo**, según sea diaria, semanal, mensual o anual.
- Se reduce a la mitad el plazo para el período de consultas y la documentación será la estrictamente necesaria.
- En relación con el supuesto de **suspensión temporal de empleo**, la bonificación de la cuota empresarial a la seguridad social establecida por la Ley 27/2009 en el **50%**, podrá alcanzar hasta el **80%** cuando se incluyan **planes de formación para los trabajadores** durante el período de suspensión o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.
- Consecuente con las medidas citadas se modifica la **situación legal de desempleo** extendiendo la misma a los supuestos de suspensión y de **reducción de jornada** en los límites señalados con el fin ampliar la cobertura de la prestación por desempleo, de modo similar al **modelo Alemán**.
- Se amplía el límite de reposición de la prestación de desempleo de 120 días a 180 días y el plazo de aplicación de esta medida.
- Se establece un régimen transitorio para expedientes de regulación de empleo de carácter temporal: Los ERE's que se estén tramitando a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley les será de aplicación el nuevo régimen jurídico siempre que los soliciten conjuntamente el empresario y los representantes de los trabajadores.

Comentario: Poco aportan la medidas previstas que pretenden dotar de flexibilidad interna a las empresas; al contrario **se configura un sistema que sindicaliza el procedimiento** al contemplar la participación de organizaciones sindicales que no tienen implantación en la empresa en la negociación de las medidas pretendidas por ésta, que lleva el resultado final a un procedimiento arbitral que acabará resolviendo de manera obligatoria si las propuestas empresariales de movilidad o cambios de condiciones de trabajo son adecuadas o no. **Ni mucho menos una medida como está puede satisfacer las pretensiones empresariales para dotar de flexibilidad al mercado de trabajo.**

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

Bonificaciones en las cuotas por contratación indefinida hasta el 31 diciembre 2011

- Trabajadores entre 16-30 años, con doce meses en desempleo y sin titulación profesional: 800€ (1000€, mujeres), durante tres años.
- Trabajadores mayores de 45 años, con doce meses en desempleo: 1200€ (1.400€ mujeres) durante tres años
- Transformación de contratos formativos, de relevo y sustitución: 500€ (700€ mujeres), durante tres años.
- Las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas al contrato de relevo, han de suponer un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa durante toda la vigencia de la bonificación.

Nueva regulación de contratos formativos. Contratos en prácticas y para la Formación

Se modifican los artículos 11 y 12 del ET.

Contrato de Trabajo en Prácticas

- Adecuación de la titulación al sistema educativo y conforme a lo previsto en la Ley de Cualificaciones.
- Ampliación del período para contratar **hasta cinco años** siguientes a la terminación de los estudios, (6 años para trabajador con discapacidad).
- Tiempo máximo de dos años contratado en la empresa **en el mismo puesto de trabajo**, aunque se trate de distinta titulación (contrato en prácticas). Los títulos de grado y máster correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación.

Contrato para la Formación.

- La retribución del trabajador contratado para la formación será durante el primer año del contrato la fijada en convenio colectivo. Durante el segundo año se seguirá el mismo criterio, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.
- Bonificación del 100% de la cuota empresarial en los **contratos para la formación que se celebren hasta el 31 diciembre 2011.**
- Los trabajadores con contratos para la formación **serán beneficiarios de la prestación por desempleo.**

- Se podrá hacer contratos para la formación con **trabajadores menores de 25 años, hasta el 31 diciembre 2011.**

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

Servicios Públicos de Empleo y Agencias de Colocación

- Se regulan las Agencias de Colocación que podrán actuar en colaboración con los SPE o de forma independiente en la intermediación del mercado laboral, tanto en la búsqueda de empleo como en los **procesos de recolocación de trabajadores** excedentes de reestructuraciones de plantillas.
- La actuación de las Agencias de Colocación requerirá **autorización administrativa**, y entre otros requisitos exigidos o que se determinen reglamentariamente, deberán garantizar la gratuidad para los trabajadores de los servicios prestados.

Empresas de Trabajo Temporal

- Se establece la asimilación total de derechos y de las condiciones esenciales de trabajo a los trabajadores de las ETT con los de las empresas usuarias.
- Se habilita el uso de **trabajadores de ETT para trabajos de especial peligrosidad para la seguridad y salud**, de acuerdo con lo que, a tal efecto, determine la negociación colectiva sectorial. **Desaparecen las restricciones para actuar en los sectores de la Construcción y en la Administración Pública.**

COMENTARIO GENERAL:

Las propuestas de reforma laboral no entran en el fondo de los principales problemas de nuestro mercado de trabajo, se provoca una **penalización de la contratación temporal** que no va a generar efectos positivos en la creación de empleo estable; no se resuelven los **obstáculos que dificultan la toma de decisiones estratégicas por parte de las empresas** ante las circunstancias de los mercados y de la economía, especialmente en lo que se refiere a la reestructuración de plantillas o ante la necesidad de flexibilidad interna para la adecuación de la capacidad productiva a las exigencias reales. Igualmente; **no se revisan los costes que actualmente gravan la contratación indefinida**, por lo que difícilmente se podrá pensar que estas medidas vayan a contribuir a la creación de empleo.

Estas consideraciones resultan no sólo por el propio contenido del documento de reforma, sino por las cuestiones ausentes en la propuesta que han configurado el planteamiento empresarial para demandar la reforma que realmente necesita nuestra economía: **absentismo laboral, descentralización de la negociación colectiva, reducción de cotizaciones sociales, simplificación de las modalidades de contratación, coste real del despido, etc...**, no se han contemplado en el Real Decreto-ley aprobado por el Gobierno.