

## APROBADO EL REAL DECRETO-LEY 10/2010 SOBRE LA REFORMA LABORAL

El 17 de junio de 2010 se publicó en el BOE el RDL 10/2010 que contiene la llamada reforma laboral. Dicho texto legal se encuentra ya vigente desde el día siguiente a su publicación, sin perjuicio de que, dado que se va a tramitar también como Proyecto de Ley, dicha tramitación parlamentaria puede introducir futuras variaciones, si bien, debe tenerse en cuenta que las novedades que a continuación expondremos son ya plenamente aplicables.

### Finalidades básicas de la reforma

Las finalidades básicas de la reforma se declaran en la exposición de motivos de la norma y son: a) la reducción de la dualidad entre trabajadores fijos y temporales para lo que se potencia el contrato indefinido de fomento que cuenta con una indemnización más reducida para el caso de extinción; b) el reforzamiento de medidas de flexibilidad interna (que evite la extinción de la relación laboral), especialmente fomentando la suspensión y la reducción temporal de jornada; c) la elevación de las posibilidades de contratación de personas desempleadas, especialmente los jóvenes, para lo que se reordena el sistema de bonificaciones, y se mejoran los mecanismos de intermediación laboral.

### Contratación temporal

**Contrato para obra y servicio determinado:** Se establece que tendrá una duración máxima de tres años, ampliable hasta cuatro años por Convenio Colectivo sectorial. Superada dicha duración el trabajador adquirirá la condición de fijo, debiéndolo reconocer así el empresario mediante la entrega de un documento acreditativo. Dicha previsión se aplicará a los contratos de obra y servicio determinado suscritos a partir del 18 de junio de 2010.

**Encadenamiento de contratos:** Se endurece la norma que ya establecía que adquirirían la condición de fijos, los trabajadores que en un período de 30 meses, hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses mediante contratos temporales, ya que ahora la norma anti-encadenamiento se aplicará no sólo si el trabajador ha sido contratado para un mismo puesto, sino también para diferentes puestos de trabajo y siempre que la contratación lo sea no sólo por una primera empresa (o una ETT) sino también por otras empresas del mismo grupo e incluso en los supuestos de sucesión y subrogación empresarial. Dicha previsión será aplicable a los contratos suscritos a partir del 18 de junio de 2010.

**Indemnización por finalización de contrato temporal:** Se prevé el incremento de la misma, -de la que están excluidos los contratos de interinidad y formativos-, pasando de los actuales 8 días a 12 días de salario por año de servicio. El incremento será gradual y así, en los celebrados hasta el 31-12-2011 la indemnización seguirá siendo de 8 días por año, 9 días por año para los celebrados a partir del 01-01-2012, 10 días para los celebrados a partir del 01-01-2013; 11 para los celebrados a partir del 01-01-2014 y 12 para los celebrados a partir del 01-01-2015.

## Extinció del contracte de treball i la seva indemnització

Pese a que no se modifica la indemnització de 45 dies de salari per any de servei amb el màxim de 42 mensualitats per als suposats de despidos disciplinarios, sin embargo se introducen modificaciones sustanciales en otros aspectos. En primer lugar se potencia la figura del contrato de fomento de la contratación indefinida que se pretende sea de utilización general y cuya indemnización en caso de extinción se prevé que sea de 33 días por año de servicio con el máximo de dos anualidades, y por otra parte se prevé el abono de parte de la indemnización (8 días por año) a cargo del FOGASA. A ambas medidas nos referiremos en el apartado correspondiente.

Pero la medida más relevante en cuanto a la extinción y sus consecuencias se encuentra en la nueva definición que se da de los supuestos en los que la empresa puede despedir ya sea de forma individual o colectiva (E.R.E.), basándose en causas objetivas, y especialmente en el caso de las causas económicas. En este caso, que recordemos permite la extinción del contrato a cambio de 20 días de salario por año de servicio con el máximo de una anualidad, se han flexibilizado de forma relevante las exigencias, ya que ahora tan solo se exige que la empresa presente una "situación económica negativa" que se deduzca de sus resultados, y que se justifique el carácter "mínimamente razonable" de la decisión extintiva. Ciertamente, la cuestión sigue siendo de interpretación judicial, pero el texto normativo es ahora mucho más amplio y flexible.

En este ámbito, la reforma se completa suprimiendo en los casos de despidos individuales basados en causas objetivas, la consecuencia de la nulidad que hasta ahora se derivaba del incumplimiento de los requisitos formales, que ahora sólo darán lugar a la improcedencia, y en otro caso se prevé la simple obligación de subsanar, como en el caso del error excusable en la indemnización, que antes se sancionaban con la improcedencia. Por lo demás, el plazo de preaviso para tales despidos se reduce de 30 a 15 días.

## Contracte per al foment de la contractació indefinida

Es el contrato estrella de la reforma y el que se pretende que se convierta en contrato tipo. Dicha modalidad contractual ya existía, pero había sido infrutilizada. Con la reforma se ha ampliado, casi hasta la universalización, el círculo de personas que pueden ser contratadas con dicha modalidad, ya que a los colectivos ya conocidos de jóvenes de 16 a 30 años, mujeres para sectores con menor índice de ocupación femenina, mayores de 45 años o discapacitados, se añaden ahora los desempleados inscritos como demandantes de empleo durante 3 meses ininterrumpidos, o los desempleados que en los dos años anteriores, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, o se les hubiera extinguido un contrato indefinido con empresa diferente. Se podrá también transformar contratos temporales en dicha modalidad contractual, hasta el 31-12-2010 respecto de los contratos temporales que hubieran sido suscritos antes del 18 de junio de 2010, y hasta el 31-12-2011 respecto de los contratos temporales que se suscriban desde el 18 de junio de 2010.

La característica de dicho contrato es la de que si se pretende extinguir por causas objetivas –entre ellas la económica- y la extinción es declarada improcedente, o es reconocida como tal directamente el empresario, la indemnización a abonar no será la de 45 días con el máximo de 42 mensualidades, sino la de 33 días de salario por año de servicio, con el máximo de 2 anualidades. Se presenta como una garantía para el empresario el hecho de que el mismo podrá reconocer directamente la improcedencia del despido, abonando la indemnización de 33 días en el plazo de 48 horas, evitando con ello la generación de salario de trámite, así como la judicialización del despido.

No podrán concertar dicho contrato, las empresas que en los 6 meses anteriores hubieran extinguido contratos por despido reconocido o declarado como improcedente o mediante despido colectivo, siempre que se trate de despidos relativos a la misma categoría o grupo profesional, y en el mismo centro de trabajo. Esta limitación no afectará a despidos producidos antes del 18 de junio de 2010, ni en el caso de los despidos colectivos, cuando los nuevos contratos, se pactaron en el E.R.E. con los representantes de los trabajadores.

### Indemnizaciones a cargo del FOGASA

Se prevé que el Fondo de Garantía Salarial se haga cargo de una parte de la indemnización, en concreto de 8 días de salario por año de servicio, en los supuestos de despido basado en causas objetivas, entre ellas la económica, ya sea el despido individual o colectivo, e incluidos los acordados en procedimiento concursal –pero no en el caso de despidos disciplinarios declarados improcedentes-. Dicha medida afectará a los contratos indefinidos –ordinarios o de fomento- celebrados con posterioridad al 18 de junio de 2010 y que hayan tenido una duración superior a un año, en otro caso el empresario se hará cargo de la totalidad de la indemnización. El empresario deberá hacer constar en la comunicación extintiva el salario diario empleado para el cálculo de la indemnización a su cargo.

Para el abono de esta indemnización no regirán los límites salariales fijados en el E.T. como base de cálculo de los abonos realizados por el FOGASA.

Dicha previsión se establece con carácter transitorio ya que se prevé que el abono de dicha parte de indemnización por despido, sea asumida finalmente por el llamado Fondo de capitalización, al que a continuación nos referimos.

### Fondo capitalización

Finalmente no se ha llegado a regular el Fondo de capitalización del que se había venido hablando en los últimos meses, no obstante el RDL anuncia que se pretende regular en el plazo de un año, y para que esté operativo el 01-01-2012. La regulación prevé que consistirá en un fondo que cada trabajador ira acumulando a lo largo de su vida laboral -sin que para ello se incrementen las cotizaciones empresariales-, y que deberá prever el abono al trabajador de las cantidades acumuladas en supuestos de despido, movilidad geográfica, desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación. Las cantidades que se abonen al trabajador en los supuestos de despido, reducirán el número de días que deberá abonar el empresario, y se prevé que

una vez entre en funcionamiento, sustituirá el abono por parte del FOGASA de la indemnización de 8 días de salario por año de servicio, antes referida.

### **Movilidad Geográfica y Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo.**

En este ámbito se introducen las siguientes modificaciones:

- El período de consultas no podrá superar los 15 días, plazo que hasta ahora se establecía como mínimo.
- En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, éstos podrán atribuir su representación a una comisión de hasta tres miembros integrada por los sindicatos más representativos y representativos que deberán ser nombrados por la Comisión paritaria del Convenio.
- Empresario y trabajadores podrán acordar la sustitución del período de consultas por el sometimiento a un procedimiento de mediación o arbitraje.
- Se incluye entre las que se consideran modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las medidas relativas a la distribución del tiempo de trabajo.
- Se incluye como modificación sustancial de condiciones de trabajo, la de las condiciones establecidas en Convenio Colectivo de sector o de empresa que requerirá acuerdo entre empresa y representantes legales o sindicales de los trabajadores, y en caso de desacuerdo la modificación exigirá acudir a procedimientos de mediación siempre que esta posibilidad se haya previsto en el Convenio.

Suspensión contratos de trabajo y reducción de jornada de carácter temporal por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Esta materia se presenta también como una de las relevantes a fin de aumentar la flexibilidad interna sin necesidad de llegar a la extinción de relaciones laborales. Las novedades destacables son las siguientes:

- Se elimina la necesidad de tomar en consideración el umbral numérico mínimo de trabajadores afectados, a que se refiere el art. 51 ET para los despidos colectivos, cosa que, de hecho ya se venía admitiendo por la Administración laboral.
- Se especifica que la suspensión o la reducción de jornada son medidas temporales destinadas a superar una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.
- La reducción de jornada podrá ser de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

- Se procede a adaptar la regulación de la prestación por desempleo para permitir el cobro de la misma en tales supuestos de reducción de jornada.
- Como medida de apoyo y fomento de la suspensión o la reducción, se incrementa del 50% al 80%, la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social que ya se preveía para los supuestos suspensión o reducción –con el máximo de 240 días por trabajador-, si bien se exige que el procedimiento de regulación de empleo haya concluido con acuerdo y que en él se prevean medidas para reducir los efectos de la regulación temporal tales como acciones formativas para incrementar la polivalencia del trabajador o su empleabilidad, o cualquier otra medida dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo.
- Se regula la reposición del derecho a la prestación por desempleo consumida por los trabajadores afectados por uno de tales E.R.E. de suspensión del contrato de trabajo, o de reducción de jornada, ampliándola de 120 a un máximo de 180 días, es decir que si con posterioridad a una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada con el consiguiente cobro de la prestación por desempleo, a los trabajadores se les extingue la relación laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se les repone la prestación por desempleo que hubieran consumido como consecuencia de la inicial suspensión o reducción por E.R.E hasta esos 180 días. Para ello la resolución que autorice la suspensión o reducción debe haberse producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011, y el despido o resolución administrativa o judicial que autorice la posterior extinción, se puede producir hasta el 31 de diciembre de 2012.

### **Inaplicación del régimen salarial de Convenio de ámbito superior a la empresa**

Se procede a dar nueva regulación al conocido como “descuelgue salarial” de Convenios, en base al cual se permite la inaplicación del régimen salarial pactado en el Convenio, siempre que la situación y las perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación y afectarían al mantenimiento del empleo. En todo caso se exige el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores con legitimación para negociar un convenio –hasta la fecha se exigía además que tal posibilidad estuviera prevista en el Convenio Colectivo-. Por otra parte, se establece que el acuerdo deberá prever una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el Convenio Colectivo, sin que la inaplicación pueda superar el período de vigencia del Convenio o en su caso los tres años de duración.

### **Bonificaciones contratación indefinida**

Con la finalidad y con la condición de incrementar el número de trabajadores fijos en la empresa, se prevén una serie de bonificaciones a los contratos indefinidos o transformación de contrato en indefinidos que se produzcan hasta el 31-12-2011 que son las siguientes:

- 800 euros/año durante tres años para la contratación de jóvenes entre 16 y 30 años inscritos como desempleados al menos 12 meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional. Si se trata de mujeres en dichas condiciones la bonificación será de 1.000 euros/año por el mismo período.
- 1.200 euros/año durante tres años para la contratación de desempleados mayores de 45 años inscritos como desempleados al menos 12 meses. Si se trata de mujeres en dichas condiciones la bonificación será de 1.400 euros/año por el mismo periodo.
- 500 euros/año durante tres años para la transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. En caso de mujeres, la bonificación pasa a ser de 700.-euros/año por el mismo periodo.
- 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por la celebración de contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en el INEM, durante toda la vigencia del contrato y sus prórrogas.
- Se prevé la extensión de las bonificaciones reguladas para los contratos para la formación a los contratos actualmente en vigor que sean prorrogados a partir del 18 de junio de 2010.

Las empresas que se acojan a estas bonificaciones –salvo para los contratos formativos- quedan obligadas a mantener durante el periodo de duración de la bonificación el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o la transformación bonificada, debiendo cubrir las vacantes producidas con nueva contratación indefinida o transformación en el plazo de un mes, o en caso contrario reintegrar la bonificación. No computan a estos efectos los despidos procedentes de dimisiones, muertes, jubilaciones, incapacidades permanentes o resolución contractual mientras esté vigente el periodo de prueba

### Contratos formativos

Se procede a introducir ciertas modificaciones en el art. 11 E.T. entre ellas las siguientes:

- El contrato en prácticas podrá celebrarse dentro de los 5 años siguientes a la terminación de los estudios –antes se limitaba a los 4 años siguientes-
- Se limita la posibilidad de estar contratado en prácticas para la misma empresa por período superior a dos años aunque sea en base a distinta titulación o certificado de profesionalidad.
- En el contrato para la formación se establece como retribución mínima la fijada en Convenio Colectivo o en su defecto el SMI en proporción al tiempo trabajado durante el primer año, y en cuantía igual al SMI durante el segundo año.

- Se amplia la protección social del contrato para la formación con la inclusión de todas las contingencias, entre ellas el desempleo. La cotización por dicha contingencia se efectuará por la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajador establecidos para el contrato en prácticas
- Excepcionalmente y de forma transitoria se podrán celebrar contratos para la formación con trabajadores mayores del límite legal de 21 años y menores de 25 años hasta el 31-12-2011.

### Regulación básica sobre intermediación laboral

El RDL 10/2010 contiene una regulación básica y pendiente de desarrollo reglamentario de las agencias de colocación privadas, con la exigencia básica de que las mismas obtengan la autorización administrativa de los Servicios Públicos de empleo, así como la suscripción de un Convenio de colaboración a fin de poder ser consideradas colaboradoras del SPE. Se establece la exclusividad de las Empresas de Trabajo Temporal para la actividad de cesión temporal de trabajadores a otras empresas, actividad de la que por lo tanto quedan excluidas las agencias de colocación. Se otorga un importante papel a la negociación colectiva a la hora de concretar y limitar el acceso de las ETT a determinados sectores de actividad, por tratarse de ocupaciones o empleos de alto riesgo.

### CUESTIONES A TENER EN CUENTA

- ✓ Debe tenerse en cuenta que las novedades aprobadas se encuentran ya en vigor y son plenamente aplicables, por lo que las actuaciones que desde el 18 de junio de 2010, se lleven a cabo amparándose en dichas normas, conservarán plenamente su eficacia, incluso en el supuesto de que durante la tramitación parlamentaria de la norma se introduzcan modificaciones en la misma.
- ✓ Debe tenerse en cuenta que el abono de 8 días de salario por año de servicio a cargo del FOGASA en los supuestos de despido, no se encuentra previsto para los casos de despido disciplinario declarado improcedente, caso en el cual, la empresa deberá abonar íntegramente la referida indemnización.
- ✓ Pese a que la justificación de la norma pretende centrarse en el establecimiento de medidas de flexibilidad interna –que eviten medidas traumáticas de extinción-, debe señalarse que posiblemente una de las medidas de mayor calado sea la nueva regulación de la extinción de la relación laboral por causas económicas, con una disminución de las exigencias para entender justificado el despido, individual o colectivo, basado en una situación económica negativa.

Solicite una visita personalizada, gratuita, y conozca las posibilidades de adaptarse y beneficiarse de la citada reforma laboral.

Dpto. atención al cliente  
Tel. 902 482 902  
info@gtaconsulting.com