

Abdón Pedrajas

ABOGADOS Y ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com

boletín LABORAL

LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO **(RDLEY 10/2010, DE 16 DE JUNIO (BOE 17-06-2010))**

Abdón Pedrajas Moreno
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Socio Director *Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios*

Tomás Sala Franco
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Director Formación *Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios*

Junio, 2010

boletín LABORAL

Abdón Pedrajas

SUMARIO

1.-EL CONTENIDO DEL RD LEY 10/2010.

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

- A.- Respecto de la contratación temporal.
- B.- Respecto de la extinción del contrato de trabajo.
- C.- Contrato de fomento de la contratación indefinida (Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio).

3.- 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.
- B.- Respecto de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- C.- Respecto de los descuelgues salariales.
- D.- Respecto de la suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

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

- A.-Política de bonificaciones de cuotas.
- B.-Respecto de los contratos formativos.

5.- MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SOBRE LA ACTUACIÓN DE LAS EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL.

- A.-Servicios Públicos de Empleo.
- B.-Agencias de Colocación.
- C.-Empresas de Trabajo Temporal.

6.- ENTRADA EN VIGOR DEL RDLEY 10/2010.

LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

(RDLEY 10/2010, DE 16 DE JUNIO (BOE 17-06-2010))

1.-EL RD LEY 10/2010.

El RD comprende cuatro tipos de medidas:

1ª) Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo.

2ª) 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.

3ª) Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.

4ª) Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal.

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

Las medidas más significativas en este orden han sido las siguientes:

A.- Respecto de la contratación temporal.

1ª) El establecimiento de un límite temporal, antes inexistente, a 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) (Disposición

Adicional Primera del RD Ley). Y, en todo caso, esta limitación temporal de estos contratos solo regirá para los contratos de obra o servicio determinados realizados con posterioridad a la entrada en vigor del RD Ley (Disposición Transitoria Primera del RD Ley).

2ª) En relación con el encadenamiento de contratos temporales, se aclaran algunas dudas interpretativas que planteaba la norma reguladora. Así (Art. 15.5 del ET):

- 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 (Disposición Transitoria Segunda del RD Ley).

3ª) La exigencia al 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). Si bien la Disposición Transitoria Décimo Tercera , establece que 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 escalas intermedias.

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. Los nuevos términos legales siguen siendo

ciertamente ambiguos por cuanto utilizan los términos “mínimamente” y “razonabilidad” de la decisión extintiva, cuyo significado no se concreta en la ley sino que se remite al juicio de la autoridad laboral o de la jurisdicción competente (Art. 51.1. del ET).

2ª El Art. 52.c del ET, respecto del despido objetivo (individual o plural) por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se remite ahora al Art. 51.1 del ET en cuanto a las causas, unificándose el régimen causal de los despidos colectivos y de los despidos individuales/plurales (Art. 52.c del ET).

3ª) Se reduce el plazo del preaviso concedido al trabajador despedido objetivamente de 30 días a 15 días (Art. 53.1.c) del ET).

4ª) Los despidos objetivos por incumplimiento de los requisitos formales se considerarán improcedentes (como sucede con el despido disciplinario) y no nulos (como sucedía hasta ahora), si bien se establece que 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 (Art. 53.4 del ET y 122.2 y 3 de la LPL).

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

1ª) Incluye a los desempleados que lleven al menos 3 meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo, y no 6 meses como sucedía actualmente; a los desempleados que durante los dos años anteriores, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos temporales (incluidos los formativos); y a los desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiese extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente.

2ª) Se aumentan las posibilidades de conversión en indefinidos de los trabajadores contratados temporalmente.

3ª) Se amplían las prohibiciones de 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.

4ª) En los contratos indefinidos (ordinarios o de fomento de la contratación indefinida) posteriores a la entrada en vigor del RD Ley, 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 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)

3.- 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.

Las medidas más significativas en este orden, han sido las siguientes:

A.- Respecto de la movilidad geográfica.

1ª) Se establece el carácter “improrrogable” del período de consultas de 15 días en los traslados colectivos (Art. 40.2 del ET).

2ª) Se atribuye 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 (Art. 40.2 del ET).

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”) (Art. 44.1.b) del ET). Hasta ahora era exigible el convenio colectivo o el pacto de empresa (Art. 34.2 del ET).

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 (Art. 41.6 del ET).

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 (Art. 41.6 del ET).

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 (Art. 41.6 del ET).

C.- Respecto de los descuelgues salariales.

1ª) Se modifica la definición legal de las causas “económicas” de los descuelgues salariales. Antes se hacía referencia a “empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación”. Ahora se habla de “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” (Art. 82.3 del ET).

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 para propiciar el acuerdo de inaplicación entre la empresa y los representantes de los trabajadores en la empresa (Art. 82.3 del ET).

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 (Art. 82.3 del ET).

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) (Art. 82.3 del ET).

5ª) En caso de desacuerdo entre las partes, se actuará igual que en el caso de la modificación sustancial de condiciones de origen convencional estatutario (ver *supra*) (Art. 82.3 del ET).

D.- Respecto de las 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” (Art.47.2 del ET).

Consiguientemente, se modifica el Art. 203.2 y 3 de la Ley General de Seguridad Social, respecto del “desempeño total y parcial”.

2ª) Se modifican las medidas de apoyo a la reducción de jornada de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de los jóvenes desempleados.

a) 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 (Art. 1.2. bis de la Ley 27/2009).

b) Se modifican las fechas de las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las suspensiones o reducciones de jornada (Art. 3.1 de la Ley 27/2009).

c) La Disposición Transitoria Quinta del RD Ley regula transitoriamente, las normas relativas a la ampliación de la bonificación por mantenimiento del empleo y de la reposición de las prestaciones por desempleo.

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

Las medidas más significativas en este orden son las siguientes:

A.-Política de bonificaciones de cuotas.

1ª) En cuanto a las bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida, se establecen bonificaciones selectivas a favor de jóvenes entre 16 y 30 años “con especiales problemas de empleabilidad” y de trabajadores mayores de 45 desempleados durante al menos 12 meses, que, en el caso de ser mujeres se incrementan. También se bonifican las conversiones de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos (Art. 10 del RD Ley).

La concesión y mantenimiento de estas bonificaciones se supeditan a que supongan estos contratos “un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa” (Art. 10 del RD Ley).

2ª) Se bonifican al 100 por 100 las cuotas empresariales a la Seguridad Social en los contratos de formación celebrados desde la fecha de entrada en vigor del RD Ley hasta el 31 de diciembre de 2011, durante toda su vigencia, incluidas las prórrogas (Art. 11 del RD Ley).

3ª) Las Disposiciones Transitorias Quinta y Sexta del RD Ley regulan el régimen transitorio de las bonificaciones y reducciones de cuotas establecidas.

B.-Respecto de los contratos formativos.

1ª) El contrato de trabajo en prácticas.

a) Se amplían los títulos que dan derecho a un contrato en práctica (certificados de profesionalidad y nuevas titulaciones del proceso de Bolonia) (Art. 11.1 del ET).

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 (Art. 11.1 del ET).

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 certificado de profesionalidad (Art. 12.1.c) del ET).

2ª) El contrato para la formación.

a) Se suprime en el párrafo h) del Art. 11.2 del ET, de la actual dicción que sembraba dudas interpretativas y que establecía que “la retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo”, el término “en su

defecto”, dejando claro que nunca la retribución 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 (Art. 11.2.i) del ET y Disposición Adicional Sexta de la LGSS).

c) Se establece la exigencia de paridad de género obligatoria en los beneficiarios de estos programas (Art. 11.3 del ET).

d) Se regula la cotización por desempleo en el contrato para la formación y la cuantía de la prestación (nueva Disposición Adicional Cuadragésimo Novena de la LGSS).

e) Se amplía a 25 años la edad máxima para poder ser contratado para la formación hasta el 31 de diciembre de 2011 (Disposición Transitoria Séptima del RD Ley).

f) Se establecen normas especiales previstas para la formación teórica a cargo del empresario en los contratos para la formación (Disposición Adicional Segunda del RD Ley).

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

Las medidas más significativas en este orden son las siguientes.

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

1ª) 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 (Art. 20.2 de la Ley 56/2003, de Empleo).

2ª) 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 (Art. 21. bis de la Ley 56/2003, de Empleo).

3ª) Se regulan, modificándose, los “principios básicos de la intermediación laboral” (Art. 22 de la Ley 56/2003, de Empleo) y, específicamente, la discriminación en el acceso al empleo (Art. 22 bis de la Ley 56/2003, de Empleo).

4ª) 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.

Respecto de las empresa de trabajo temporal el RDLey no hace sino incorporar 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.

1ª) 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) (Art. 8.b) y Disposición Adicional Segunda de la Ley 14/1994 de 1 de junio sobre ETTs.

2ª) 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 (Arts. 16, 17, 18, 19, 24 y 25 de la LISOS, de 4 de agosto de 2000).

3ª) 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 (Disposición Final Sexta del RD Ley).

6.- ENTRADA EN VIGOR DEL RDLEY 10/2010.

El RD Ley 10/2010, entro en vigor el día 17 de junio de 2010, si bien las múltiples Disposiciones Transitorias existentes sobre distintas medidas (ver *supra*) matizan su vigencia automática.

El presente documento recoge información relativa a novedades normativas y/o jurisprudenciales. Las opiniones en él contenidas no constituyen asesoramiento profesional o jurídico.

© Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. Quedan reservados todos los derechos prohibiéndose la explotación, reproducción, comunicación pública y transformación, total o parcial, sin la pertinente autorización de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. (Madrid – Tel +34 91 590 39 94; Barcelona - Tel. +34 93 209 29 67).