

**Notas REAL DECRETO-LEY 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.**

**Bloque I. Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo.**

**Contratación:**

• **Temporal**

▪ Contrato por obra o servicio determinado:

Se establece un plazo máximo de 3 años, ampliable hasta doce meses más, transcurridos se considerarán indefinidos.

➔ Nos perjudica, supone establecer una restricción a la contratación temporal, en un tipo de contrato que se caracteriza por su duración incierta.

➔ Existencia de una laguna jurídica, la obra puede ser de duración superior a 3 años, estando la empresa obligada a rescindir el contrato temporal, dado que el puesto no tiene carácter indefinido, y sin embargo tendrá que volver a cubrirlo por el tiempo que reste hasta la finalización de obra. Esta laguna quedará a la interpretación de los tribunales, debemos abogar porque los tribunales entiendan que el límite temporal puesto como máximo no determina el carácter indefinido del puesto de trabajo.

▪ Encadenación de contratos:

Se establece un nuevo límite, no se podrán celebrar varios contratos temporales para distinto puesto de trabajo, en el periodo de referencia. Ampliando al grupo de empresas.

- Nos perjudica, introduce una limitación a la contratación temporal. En el caso de que exista un contrato eventual para cubrir un determinado

puesto de trabajo y dentro del periodo de 30 meses existiese una necesidad de contratación por obra o servicio determinado para otro puesto de trabajo al que pudiera optar ese trabajador en el que ya la empresa ha invertido formación, no podrá contar con él, perjuicio para empresa y trabajador, por el riesgo de superar el periodo de 24 meses dentro de los 30 y que un puesto de obra devenga en indefinido.

Se establece además la obligación formal de aportar justificante sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa.

→ Perjudica, supone establecer al empresario una nueva obligación formal cuando ya el contrato habría devenido automáticamente en fijo, pudiendo, dada la complejidad normativa ser un error no detectado, con la consecuencia de que su incumplimiento sea una infracción normativa y susceptible de sanción.

- Indemnización

Se establece una indemnización de 12 días de salario, la medida comenzará a ser efectiva en el año 2012, de forma progresiva hasta 2015.

→ Perjudica, reforzando los blindajes a los contratos temporales, y aumentando, en este caso, el coste para las empresas.

→ Laguna jurídica, plantea una duda, si la indemnización aplicable será la vigente a la firma del contrato o a la finalización.

- **Extinción:**

Se establece el concepto de razonabilidad de la decisión extintiva, así como una definición de las causas técnicas, organizativas y productivas, sin perjuicio de otras opciones.

→ La redacción ha eliminado las propuestas previas que eran bastante perjudiciales, por su ambigüedad, se introduce una mejora respecto

a la legislación actual, no obstante, al aludir a la razonabilidad de la medida debemos concluir que la mejora de redacción quedará en manos de la aplicación que los jueces interpreten de la misma y dependerá bastante de la jurisprudencia ya existente del TS.

- **Preaviso:**

Se establece un preaviso de 15 días

→ Mejora, pues tratándose de un despido objetivo era de 30 días, al pasarlo a 15 es homogéneo al resto de situaciones de extinción

- **Defecto de forma en el Despido objetivo**

Se establece que en caso de defecto de forma o justificación insuficiente de la causa del despido este será declarado improcedente, actualmente era nulo, lo que supone una mejora significativa para las empresas en relación a la legislación actual.

- **Contrato de fomento de la contratación indefinida**

Se amplían los colectivos susceptibles de contratación a Desempleados que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal; y desempleados que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa distinta.

→ Favorece el uso de este tipo de contrato, en especial al introducir al 2º colectivo, que no estaba en las propuestas previas. Si bien no es suficiente.

Introduce la transformación de contratos temporales, pero con carácter coyuntural (hasta diciembre de 2011)

- Limitada, dado que debería ser legítima la opción de que superada una situación que justifica un contrato temporal y dándose los requisitos para contratar con carácter indefinido se pueda hacer en cualquier momento.

En cuanto a la extinción de estos contratos, introduce la posibilidad de que el empresario reconozca la improcedencia.

- Favorable, implica la desaparición de los salones de tramitación y una indemnización de 33 días por año, con un máximo de 24 mensualidades.

**Bloque I. Medida 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.**

- **Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo (carácter colectivo):**

Establece un límite al periodo de consultas, antes era como mínimo de 15 días y ahora es un máximo.

- Favorable

Establece la posibilidad de que los trabajadores deleguen en representantes sindicales, en aquellas empresas en las que por su tamaño no existe representación de los trabajadores, en tal caso el empresario podría delegar en la patronal de su sector

- Desfavorable, es la llave de las PYMES para los sindicatos.

Establece arbitraje voluntario para las partes

- Favorable

- **Descuelgue salarial**

Se establece una redacción más amplia y específica que, entre otras, contempla la posibilidad de que en caso de desacuerdo entre las partes los convenios puedan establecer arbitraje obligatorio.

- La redacción que se ha dado introduce varios conceptos jurídicos indeterminados, por lo que la efectividad favorable o no de la medida deberá valorarse a posteriori.

### **Suspensión del Contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**

Se establece una nueva redacción que amplía el uso de estas medias, así mismo se establece una bonificación en las Cuotas empresariales del 80% cuando el acuerdo contenga medidas que fomenten la empleabilidad.

- Favorece, no obstante lo somete a autorización y hace depender la bonificación del acuerdo, por lo que en la práctica auguramos que los representantes de los trabajadores tendrán en esta bonificación una moneda de cambio, cuyo coste restará efectividad a la medida.

### **Bloque III. Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.**

- **Bonificaciones**

- Se suprimen las actuales bonificaciones universales (manteniéndose las específicas por ejemplo colectivos violencia de género, conversión contrato relevo en indefinido, etc.), concentrándose en dos colectivos:

- Jóvenes hasta 30 años que carezcan de formación y lleven 12 meses desempleados.
- Mayores de 45 años 12 meses desempleados

→ Desfavorable, se reducen cuantías y posibilidades de contratación bonificada. El plazo de inscripción de 12 meses es excesivo.

- **Contratos formación:**

Bonificación 100% para la empresa, siempre que suponga el incremento de la plantilla de la empresa. Los trabajadores contratados por este incentivo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas, así como cualquier otra política activa de empleo.

Ampliación de la acción protectora de la seguridad social, aumentando cotización al desempleo con cargo al trabajador y al empresario (ojo recordar bonificación vinculada a este contrato al 100% minimiza este efecto de aumento de coste, mientras dure)

Ampliación de la edad máxima a 24 años para contratos de programas escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo, o se trata de personas que sufran discapacidad.

→ Favorece, no obstante es insuficiente, por la vinculación incremento plantilla, que es difícil cumplir para las empresas en este momento y que además no tiene en cuenta las reducciones por causas objetivas.

- **Contratos prácticas:**

Amplían a cinco años el periodo de probabilidad para estas contrataciones posterior a la obtención del título

- Favorable, Supone la ampliación del periodo de referencia para la contratación, lo que facilita la inserción laboral del trabajador y posibilita a la empresa su contratación en prácticas cuando aún no ha obtenido la suficiente experiencia.

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

##### **1. Agencias de colocación**

Reconocen la actividad de recolocación como intermediación laboral (programas de recolocación)

Reconocen a las Agencias Privadas de colocación como potenciales colaboradores (a través de convenios) de los servicios públicos de empleo, debidamente autorizadas.

- Mejora la legislación actual.

Hasta ahora únicamente se aceptaban como colaboradores del SPE las agencias sin ánimo de lucro, es una demanda que se abriera el Servicio público de empleo a la colocación privada, en adaptación a la normativa europea.

##### **2. Empresas de Trabajo Temporal**

Ampliación de la redacción en cuanto a la equiparación a los trabajadores de la empresa usuaria.

Plazo limite para que por negociación colectiva se identifiquen actividades de riesgo para la seguridad y salud en el trabajo, hasta 1 de enero de 2011.

Limitación o prohibición de contratación por ETT sólo será válida, además de las previstas legalmente, cuando por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de evitar posibles abusos.

- Medida inadecuada, ambigua y basada en conceptos jurídicos indeterminados, que además permiten la intromisión de la negociación colectiva en términos relacionados al derecho de competencia, que no son propios de esta negociación, pues aludir al buen funcionamiento del mercado de trabajo como causa que permita la limitación de la contratación por medio de ETT excede del ámbito de la negociación colectiva y entra en términos de derecho de la competencia.

### **Abono de parte de la Indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido.**

Se introduce que en los contratos indefinidos (sean ordinario o de Fomento) celebrados a posteriori de la entrada en vigor de esta norma, y su extinción sea por causas objetivas, el FOGASA asumirá 8 días de salario por año de servicio.

- Perjudicial, para las empresas de menos de 25 trabajadores que podía acogerse al pago directo del 40% de la indemnización en caso de causas objetivas se empeora su situación.
- No determina que sucede si la extinción es calificada de improcedente, suponiendo una laguna jurídica.
- Tampoco determina si supondrá un aumento de la cotización o si se cubre con el fondo

- **Fondo de capitalización**

Se establece una previsión de volver a plantear una reforma antes de uno de enero de 2012 en la que se regule un modelo similar al austriaco.

Esta disposición final segunda es el reconocimiento por parte del propio Gobierno de la insuficiencia de este Real Decreto.