



Laboral

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

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.

Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y los desempleados.

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

Contacto

.....
· John R. Gustafson
Departamento Procesal
jgustafson@riverogustafson.com

· Sebastián Rivero
Departamento Procesal
srg@riverogustafson.com
· Eliécer Pérez Simón
Departamento Mercantil
eps@riverogustafson.com

· **Ángela Toro**
Departamento Laboral
at@riverogustafson.com

· Javier Zapata
Departamento Fiscal
jzapata@riverogustafson.com

Rivero & Gustafson
Abogados
Avda. de Burgos, 17 -3º -
28036 Madrid (Spain)
Tel.: (34) 91 561 51 01
Fax: (34) 91 561 50 66

Laboral

REAL DECRETO LEY 10/2010, DE 16 DE JUNIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO.

En fecha de 18 de junio de 2010, ha entrado en vigor el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, en el que se establecen las medidas de reforma del mercado de trabajo. El presente Real Decreto-Ley puede sufrir variaciones, ya que deberá someterse a debate y votación de totalidad al Congreso de los Diputados.

Los principales cambios, a modo de síntesis son los siguientes;

Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo

Contratos temporales.

Se establece un límite a la duración de los contratos por obra o servicio determinado de 3 años, prorrogables hasta 12 meses más, si así lo recoge el convenio colectivo de aplicación. Una vez superado este límite los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa.

El Real Decreto prevé la aplicación, tanto de los límites de la duración del contrato por obra o servicio determinados, como el límite del encadenamiento de contratos temporales a las Administraciones Públicas.

La indemnización por finalización de contrato temporal pasa de 8 días a 12 días, sin embargo este aumento será gradual, de acuerdo con la siguiente escala:

- 8 días para los contratos que se celebren hasta el 31/12/2011
- 9 días para los que se celebren a partir del 1/1/2012
- 10 días para los que se celebren a partir del 1/1/2013
- 11 días para los que se celebren a partir del 1/1/2014
- 12 días para los que se celebren a partir del 1/1/2015

Extinción del contrato de trabajo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se modifica el texto del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a las causas motivadoras de la extinción por causas objetivas, así, se considera que existen causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, para ello la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se desprende mínimamente la razonabilidad de la extinción.

Se considera que existen causas técnicas, cuando se produzcan cambios en los instrumentos o medios de producción.

Las causas organizativas quedarán acreditadas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.

Se considerará que existen causas productivas cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La empresa tiene que acreditar la existencia de las causas técnicas, organizativas y de producción, así como 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.

En relación a las extinciones individuales por causas objetivas se introducen las siguientes modificaciones:

- Se reduce el periodo de preaviso de 30 días a 15 días.
- El error en el procedimiento implicará la improcedencia del despido, no la nulidad.
- La no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no implicará la improcedencia del despido.

Contrato de fomento de la contratación indefinida.

El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

- a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:
 - Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad.
 - Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

- Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
- Personas con discapacidad.
- Parados que lleven, al menos, tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
- Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.

b) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.

c) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración no será de aplicación a los contratos formativos.

Cuando estos contratos se extingan por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente o reconocida como tal por el empresario como improcedente, la cuantía de la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio.

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

Movilidad geográfica.

Para los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, se encargará la función negociadora a una comisión creada al efecto, que tendrá un máximo de tres miembros y cuya designación deberá hacerse en un plazo de 5 días desde que se inicie el periodo de consultas sin que la falta de designación pueda paralizar el proceso. Así mismo, el empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento sustituir el periodo de consultas por un procedimiento de

mediación o arbitraje.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Se modifica el apartado b) del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que señalaba "Horario" ampliándose a "Horario y distribución del tiempo de trabajo".

En relación a la duración del período de consultas, se establece una duración máxima de 15 días. Así mismo se establece que el empresario y la representación legal podrán acordar en cualquier momento sustituir el periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje.

La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, se podrá llevar a cabo por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en cuyo caso se entenderá que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la medida; dicho acuerdo habrá de contar con la aceptación de la mayoría de los representantes de los trabajadores.

Contenido de los convenios colectivos.

Se modifica el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos, cuando la situación y perspectivas económicas de esta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, así como una programación de la recuperación prevista, sin que en ningún caso el descuelgue pueda superar en plazo el de la vigencia del convenio o en último término, 3 años.

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

El procedimiento de suspensión del contrato y reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción será el establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes peculiaridades:

- a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.
- b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.
- c) La autorización de esta medida procederá cuando de la

documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

- d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.

Así mismo se establece que se entenderá por reducción de jornada 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.

Protección por desempleo y reducción de jornada.

Se modifica el concepto de desempleo total, a partir de ahora, será el cese por días completos, continuados o alternos durante al menos una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión del contrato o reducción de jornada autorizado por la autoridad competente.

Igualmente se modifica el concepto de desempleo parcial, estableciéndose que el desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por 100, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

Medidas de apoyo a la reducción de jornada.

Se modifica la Ley 27/2009 con respecto a las bonificaciones, ampliando del 50% al 80% de bonificación cuando la empresa, en procedimientos de regulación de empleo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, tales como acciones formativas durante su suspensión o reducción.

Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y los desempleados

Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida.

Se establecen una serie de bonificaciones para las empresas que contraten a determinados colectivos, que son:

- Desempleados entre 16 y 30 años, con especiales problemas de empleabilidad, inscritos en la Oficina de Empleo.
- Desempleados mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo al menos durante doce meses.
- Trabajadores con contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación que sean transformados en contratos indefinidos.

Es requisito indispensable para poder bonificarse que éstas contrataciones

supongan un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa, estableciéndose en este sentido para calcularlo, unos parámetros.

Las empresas que se acojan a estas bonificaciones deberán mantener ese nivel de empleo para poder mantener las bonificaciones.

Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación, al objeto de incrementar su cualificación profesional.

Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación.

Se bonificará a las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley y hasta el 31 de diciembre de 2011, celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, con una bonificación del cien por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos.

Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el cien por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

Se amplían las bonificaciones a los contratos ya en vigor y que se prorroguen hasta el 31 de diciembre de 2011.

Estos contratos deberán suponer un incremento en la plantilla de la empresa y tendrán que ser también objetivo prioritario de planes de formación.

Contratos formativos.

En relación al contrato de prácticas, se amplía el plazo de 4 años desde la terminación de los estudios hasta los 5 años ó 6 si se celebra con un discapacitado.

Se establece que ningún trabajador podrá estar contratado 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.

No se consideran una misma titulación los títulos de grado y de máster.

Se le añade al contrato de formación la prestación de desempleo.

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

Servicios públicos de empleo.

Se autoriza al Gobierno para que apruebe una nueva prórroga, hasta el 31 de Diciembre de 2012, del Plan Extraordinario de Medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral de Abril de 2008.

Agencias de colocación.

Se establecen los requisitos y las funciones de estas agencias como mecanismo de intermediación y colocación de trabajadores, siempre de forma compatible con el Servicio Público de Empleo, por que deberán estar autorizadas y haber firmado el correspondiente acuerdo de colaboración.

La intermediación realizada por las agencias de colocación deberá garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios, no pudiéndose exigir a éstos ninguna contraprestación por los mismos.

Los servicios públicos de empleo deberán velar para evitar la discriminación en el acceso al empleo.

Se adapta tanto la legislación laboral como de Seguridad Social a la regulación de las agencias de colocación.

Empresas de trabajo temporal

Se reforma ampliamente la Ley 14/1994, de 1 de junio de 1994 por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

Los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal disfrutarán de las mismas condiciones esenciales de trabajo y empleo que los trabajadores de la empresa usuaria.

Se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos. La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo.

Se establece que a partir de Enero de 2011 se suprimirán todas las limitaciones vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las Empresas de Trabajo Temporal, con las salvedades legales.

Se produce una adaptación de 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.

Disposiciones Adicionales.

En relación con las disposiciones adicionales del presente Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, cabe destacar lo siguiente:

- Financiación del coste formativo en empresas que utilicen contratos de formación, especialmente las que tengan en su plantilla menos de 50 trabajadores.
- En relación al régimen aplicable a los contratos por obra o servicio, así como al encadenamiento de contratos temporales, señala que la nueva regulación solo es aplicable a los nuevos contratos, posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto-ley.

- El FOGASA abonará parte de la indemnización en los nuevos contratos indefinidos, ya sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, cuando se extingan por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores o del artículo 64 de la Ley Concursal. El FOGASA abonará 8 días de la indemnización que le corresponda a la empresa. El abono procederá siempre que el contrato haya tenido una duración superior al año, con independencia del número de trabajadores de la empresa.

La indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos.

El abono del 40 por ciento que se venía abonando en empresas de menos de 25 trabajadores, para los contratos de carácter indefinido anteriores a la entrada en vigor del presente real decreto-ley, seguirá en vigor.

Lo establecido en esta Disposición será aplicable hasta que entre en funcionamiento el Fondo de Capitalización.

- Los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, los dirigidos a la inaplicación del régimen salarial establecido en convenio colectivo y los expedientes de regulación de empleo que se encuentren en tramitación antes de la entrada en vigor de este Decreto-ley, seguirán rigiéndose por la normativa de vigente en el momento de su inicio.

Igualmente, los expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

Por el contrario, los expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, en tramitación a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, les podrá ser de aplicación el régimen jurídico previsto en el mismo, siempre que se solicite conjuntamente por el empresario y los representantes de los trabajadores y se haga constar esta circunstancia en la resolución de la autoridad laboral.

- Hasta el 31 de Diciembre de 2011 se amplía a 25 años la edad para poder firmar contratos formativos.
- Fondo de capitalización. El Gobierno, en un año desde este Decreto-ley, creará un Fondo para los trabajadores (y sin aumento de cotizaciones empresariales) mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar.

El trabajador tendrá derecho a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo, en supuestos de despido, movilidad geográfica, para actividades de formación o en el momento de su jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despidos, se reducirán en un número de días de salario por año de servicio equivalentes al que se determine para la constitución del Fondo.

El Fondo deberá ser operativo a partir de 1 de Enero de 2012

Este boletín está diseñado para proporcionar un resumen de las materias que en el mismo se tratan. El presente documento no pretende ser un análisis exhaustivo de dichas materias ni sustituye el asesoramiento legal especializado.

Si desea más información por favor contacte con nuestro despacho.