

CIRCULAR INFORMATIVA

Estimado Cliente:

Por medio de la presente, nos permitimos enviarle información respecto del Real Decreto-ley 10/2010 de 16 de junio, de Medidas urgentes para la Reforma del Mercado de trabajo que entró en vigor el 18 de junio de 2010.

Se la remitimos para un rápido conocimiento del tema, en previsión de que alguno de los puntos pudieran ser de su interés. No obstante, si requieren ampliación de la información facilitada, quedamos a su entera disposición para cualquier aclaración o consulta que deseen realizar.

Aprovechamos la ocasión para saludarles muy atentamente.

TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO

Madrid

Macarena, 27
28016 Madrid
T.+34 902 102 569

Zaragoza

Paseo Gran Vía 36, 1º Dcha.
50005 Zaragoza
T. +34 902 102 569

Huesca

Plz. Navarra, 2 - 4º
22002 Huesca
T. +34 902 102 569

Buenos Aires

Alicia Moreau de Justo,740-3º.Of.3
C1107AAP Buenos Aires
T. +54 11 4342 6448

Lausana

Rue du Simplon, 37
1006 Lausanne
T. +41 216 120 358

CIRCULAR INFORMATIVA

REAL DECRETO-LEY 10/2010 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

El pasado 17 de junio se publicó en el BOE el Real Decreto-ley de Medidas urgentes para la Reforma del Mercado de trabajo que entró en vigor el 18 de junio de 2010.

El 22 de junio de 2010 el Pleno del Congreso de los Diputados ha aprobado, con 168 votos a favor, 8 en contra y 173 abstenciones, la convalidación del Real Decreto-ley 10/2010 y ha sido acordada por unanimidad su tramitación como proyecto de Ley por el procedimiento de urgencia.

Esta nueva norma, en cuyo texto podrán introducirse algunas modificaciones durante su tramitación como proyecto de Ley, trata fundamentalmente las siguientes cuestiones:

I.- MEDIDAS PARA REDUCIR LA DUALIDAD Y TEMPORALIDAD EN EL MERCANDO DE TRABAJO

1º.- **Contrato por obra o servicio**: Se establece una **duración máxima de 3 años para este tipo de contrato ampliable hasta 12 meses más por Convenio Colectivo**. Transcurridos esos plazos los trabajadores adquirirán la condición de fijos en la empresa. El empresario debe entregar al trabajador en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos, un documento justificativo sobre su nueva condición de fijo en la empresa.

2º.- **Encadenamiento de contratos temporales**: adquirirán la condición de trabajadores fijos aquellos que **en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados, incluso en el caso de subrogación o sucesión de empresas, por un plazo superior a 24 meses** con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, directamente o través de una ETT y con la misma o diferente modalidad de contrato. El empresario debe entregar al trabajador en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos, un documento justificativo sobre su nueva condición de fijo en la empresa.

3º.- **Indemnización por extinción del contrato temporal**: salvo los casos de contratos de interinidad y contratos formativos, esta indemnización será de **12 días de salario por año trabajado**. Se aplicará **gradualmente**:

- 8 días para los contratos celebrados hasta 31/12/2011.
- 9 días para los contratos celebrados hasta 01/01/2012.
- 10 días para los contratos celebrados hasta 01/01/2013.
- 11 días para los contratos celebrados hasta 01/01/2014.
- 12 días para los contratos celebrados hasta 01/01/2015.

4º.- **Extinción de contrato:**

4º.1. **Despido colectivo:** se define como aquella extinción fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que deben ser acreditadas, documentadas y justificadas.

Concurren:

- a) Causas económicas, cuando los resultados de la empresa se desprenda una ***situación económica negativa.***
- b) Causas técnicas, cuando haya **cambios en los medios o instrumentos de producción.**
- c) Causas organizativas, cuando haya **cambios en los sistemas o métodos de trabajo del personal.**
- d) Causas productivas, cuando haya **cambios en el ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.**

El empresario deberá acreditar las causas alegadas y justificar la razonabilidad de la medida para conseguir alguno de los siguientes objetivos:

- a) Contribuir a mejorar la situación de la empresa
- b) Prevenir una evolución negativa de la empresa
- c) Mejorar la respuesta a las exigencias de la demanda.

4º.2. **Despido objetivo:** se define como aquella extinción que se produzca cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1º del Estatuto de los Trabajadores (causas económicas, técnicas, organizativas o productivas definidas en el apartado anterior) para el despido colectivo. Necesidad de plazo de **preaviso de 15 días. Si se incumplen los requisitos formales del despido (previstos el art. 53.1º ET) éste se califica como improcedente** (y no como nulo con sujeción a la reforma con la consiguiente readmisión del trabajador).

5º.- **Contrato de fomento de la contratación indefinida** regulado en la Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001.

A) Colectivos afectados: Se amplían los colectivos con quienes se puede celebrar este tipo de contrato:

1.- Desempleados inscritos en quienes concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- Jóvenes de entre 16 y 30 años de edad, ambos inclusive.
- Mujeres para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menos índice de empleo femenino.
- Mayores de 45 años.
- Parados inscritos al menos 3 meses.
- Personas con discapacidad.
- **Desempleados que durante los dos años anteriores al contrato hubiera estado contratados exclusivamente con contratos temporales incluidos los formativos.**
- **Desempleados que durante los dos años anteriores al contrato se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.**

2.- Trabajadores empleados en la misma empresa mediante contratos temporales celebrados antes del 18/06/2010 y que se transformen en indefinidos antes del 31/12/2010.

3.- Trabajadores empleados en la misma empresa mediante contratos temporales (incluidos los formativos) de duración no superior a 6 meses (sin limitación en caso de contratos formativos) y que se transformen en indefinidos a partir del 18/6/2010 y antes del 31/12/2011.

B) Indemnización por extinción: Se establece en estos casos una indemnización por extinción por causas objetivas declarada o reconocida improcedente de **33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.**

C) Abono de 8 días de la indemnización por el FOGASA: una vez extinguido el contrato indefinido (ordinario o de fomento de contratación indefinida) **por despido colectivo o por causas objetivas, el FOGASA abonará 8 días de salario siempre que el contrato haya tenido una duración superior a un año.**

D) Excepciones en las que no se podrá concertar contrato para el fomento de la contratación indefinida: Si en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato se hubieran extinguido contratos por despido declarado o reconocido improcedente o despido colectivo excepto en extinciones de contratos anteriores a la vigencia de este Real Decreto-ley y en el caso de los despidos colectivos, cuando la celebración de los contratos de fomento de contratación indefinida haya sido acordada con los representantes de los trabajadores.

E) Bonificación de cuotas por contratación indefinida hasta el 31/12/2011, en el caso de los colectivos siguientes:

- Personas de entre 16 y 30 años con problemas de empleabilidad.
- Mayores de 45 años inscritos durante más de 12 meses como desempleados.
- Contratados a través de contratos formativos, de relevo y de sustitución de la edad de jubilación.
- La bonificación se incrementa en caso de la contratación de mujeres.

6.- **Nuevo Fondo de Capitalización para contratos indefinidos:** debe regularse en el plazo de un año por el Gobierno, **será operativo a partir de 1 de enero de 2012** y se mantendrá a lo largo de la vida laboral del trabajador y por una cantidad equivalente a determinado número de días de salario por año. El trabajador podrá hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas en el caso de despido, movilidad geográfica o desarrollo de actividades de formación. En el caso de despido la indemnización que tenga que abonar el empresario se reducirá por el número de días de salario por año de servicio similar al que se determine para la constitución del fondo. La parte que el trabajador no haga efectiva en el momento de producirse los supuestos anteriores la percibirá en el momento de su jubilación.

II.- 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.

1º.- **Movilidad geográfica:** en el caso de se tome esta medida con carácter colectivo el **periodo de consultas no será superior a 15 días improrrogables** pudiendo sustituirse por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje correspondiente al ámbito de la empresa. En el caso de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa se prevé la atribución de la representación a una **comisión de, como máximo, tres personas integrada por los sindicatos más representativos del sector.**

2º.- **Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo:** Entre las causas se añade como un nuevo supuesto la modificación de la distribución del tiempo de trabajo. En el caso de una modificación de carácter colectivo el **periodo de consultas será de 15 días improrrogables** pudiendo sustituirse por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje correspondiente al ámbito de la empresa. En el caso de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa se prevé la atribución de la representación a una comisión de, como máximo, tres personas integrada por los sindicatos más representativos del sector.

Si se produce una **modificación de las condiciones de efectos colectivos establecidas unilateralmente por el empresario** y finaliza el periodo de consultas sin acuerdo, el empresario notificará su decisión y será efectiva transcurridos 30 días.

Si se produce una **modificación de las condiciones adoptadas en convenio colectivo, no podrá afectar a la jornada de trabajo y el plazo de vigencia no podrá exceder de la vigencia del convenio**. En estos casos, si no hay acuerdo cualquiera de las partes puede solicitar la aplicación del procedimiento de mediación previsto en el convenio o, en su defecto, se determinará el procedimiento arbitral aplicable y el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en el convenio.

3º.- **Cláusula de inaplicación salarial del Convenio Colectivo (Cláusulas de Descuelgue)**: los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa podrán prever la inaplicación del régimen salarial previsto en los mismos. En su defecto, empresarios y trabajadores podrán acordarlo previo periodo de consultas de 15 días improrrogables. En el caso de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa se prevé la atribución de la representación a una comisión de, como máximo, tres personas integrada por los sindicatos más representativos del sector. La duración del acuerdo no podrá exceder de la vigencia del convenio o, en su caso, de 3 años de duración.

4º.- **Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**: Para estos casos se establece la aplicación del procedimiento establecido para el despido colectivo en el artículo 51 del Estatuto de los trabajadores aunque con las siguientes especialidades:

- Se aplicará este procedimiento **cualquiera que sea el número de trabajadores afectados**.
- Para el caso de **reducción de jornada está deberá ser entre un 10% y un 70% de la jornada ordinaria**.
- La protección por desempleo podrá ser total en el caso de que la suspensión temporal sea por días completos durante al menos una jornada ordinaria de trabajo o, bien, parcial en el caso de reducción temporal de la jornada diaria entre el 10% y 70%
- En estos casos **se incrementará la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes de un 50% a un 80%** cuando en los procedimientos de regulación de empleo concluidos con acuerdo se incluyen **acciones formativas** para incrementar la polivalencia o empleabilidad del trabajador.
- Si después de la suspensión o reducción de jornada se autoriza un ERE extintivo, **se repondrá la duración de la prestación de desempleo con un máximo de 180 días**, siempre que:
 - o La resolución de suspensión o reducción de jornada se hayan producido entre el 1/10/2008 y el 31/12/2011.

- La extinción se produzca entre la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley y el 31/12/2012.

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

1º.- **Contrato de trabajo en prácticas**: puede concertarse **dentro de los 5 años siguientes a la terminación de los estudios** (o seis años en el caso de los discapacitados) y pueden tener una duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años.

Respecto a la duración máxima, hay que tener en cuenta que:

- Un trabajador no podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.
- Tampoco podrá estar contratado en la misma empresa, para el mismo puesto, por tiempo superior a 2 años aunque se trate de distinta titulación o certificado de profesionalidad.

Asimismo, se amplían los supuestos para realizar este tipo de contrato de acuerdo con el nuevo sistema educativo o de certificados de profesionalidad, no incluyendo los títulos de grado o master.

2º.- **Contrato para la formación**: puede celebrarse con un límite máximo de edad entre los 16 y 21 años, salvo en los casos de desempleados alumnos de escuelas taller y casas de oficios que se amplía hasta los 24 años y en el caso de alumnos de talleres de empleo o personas de discapacidad en los que no hay límite de edad.

La retribución será la establecida en el Convenio Colectivo sin que pueda ser inferior a:

- Primer año: SMI en proporción al tiempo efectivo de trabajo.
- Segundo años: al SMI, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

Esta modalidad de contratos tendrán un 100% de bonificación en las cuotas por contingencias comunes, accidente de trabajo y enfermedad profesional, FOGASA y Formación Profesional si se realizan con desempleados inscritos en la Oficina de Empleo hasta el 31/11/2011.

IV.- MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SOBRE LA ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS DE ETT.

1º.- **Servicios públicos de empleo:** se establece su gestión por las Comunidades Autónomas y se autoriza la prórroga del Plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral durante el año 2012.

2º.- **Agencias de colocación:** se autorizan las agencias de colocación con ánimo de lucro que serán gratuitas para los trabajadores y colaborarán con los servicios públicos de empleo previo convenio de colaboración con el objetivo de suministrar información, elaborar y ejecutar planes e colocación.

3º.- **Empresas de Trabajo Temporal (ETT):** a partir de 1/1/2011 se autoriza la realización de contratos de trabajos en actividades peligrosas tales como minería, industrias extractivas por sondeos, plataformas marinas, explosivos o alta tensión, previa regulación en negociación colectiva. Se exceptúan las siguientes actividades: radiaciones ionizantes, exposición a agentes cancerígenos, mutágenos, tóxicos o biológicos.

V.- MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Cursos de formación y adaptación de la jornada cuyo contenido se regulará en la negociación colectiva.
- Establecimiento de la igualdad y no discriminación, respeto al principio de paridad.