

CLAVES DE LA REFORMA LABORAL

Inma Pardo - 15/07/2010

La reforma abre la puerta a la clarificación de las causas de la rescisión objetiva, pero no ahonda en la flexibilización de la negociación colectiva e introduce más rigidez en la contratación temporal.

El Consejo de Ministros aprobó el pasado 16 de junio el Real Decreto-ley 10/2010 de **medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo**, que fue publicado en el BOE el pasado 17 de junio.

Con este texto, el Ejecutivo pretende fomentar y flexibilizar el empleo, así como reducir la dualidad del mercado laboral español, que actualmente **carga con la tasa de temporalidad más elevada de toda la Unión Europea** (25 por ciento).

No obstante, el texto, que fue convalidado por el Congreso de los Diputados, será tramitado como proyecto de ley con carácter de urgencia a petición de los grupos parlamentarios, que todavía ven la **oportunidad de modificar la reforma a través de enmiendas**.

Para reducir la temporalidad, el Real Decreto incluye modificaciones en la **Ley del Estatuto de los Trabajadores** en tres aspectos sustanciales: los contratos temporales, la rescisión contractual y el contrato de fomento a la contratación indefinida. Éste es el centro de la reforma y, por lo tanto, el que más polémica ha suscitado.

Límites a la temporalidad

En cuanto a la **contratación temporal** se ha incluido una serie de restricciones. Los **contratos de obra y servicio**, que hasta ahora tenían una duración incierta, a raíz de la modificación del artículo 15 del ET, **no podrán durar más de tres años** ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo. Una vez se cumpla el plazo, el trabajador adquirirá condición de fijo.

También se deberán transformar en indefinidos, los empleados que durante un período de treinta meses hayan estado contratados temporalmente veinticuatro meses para el mismo o diferente puesto de trabajo de la empresa o el grupo empresarial, incluso aunque hayan estado contratados a través de una ETT.

Además, la indemnización del contrato temporal, establecida en el **artículo 49.1c)**, se aumentará hasta los 12 días por año trabajado. Este incremento se aplicará de forma gradual, aumentando un día más a partir de 2012 hasta 2015. Por lo que, hasta finales de 2011, la indemnización todavía permanecerá en ocho días por año.

Avances en el despido

El Real Decreto intenta poner luz a las causas del despido objetivo para que los empresarios utilicen esta fórmula de rescisión de contratos y se rebajen las indemnizaciones a pagar.

Actualmente, **el 80 por ciento de los despidos realizados son ceses disciplinarios sin causas** (el llamado despido exprés), a través de él, el empresario puede zanjar un despido en sólo 48 horas sin correr el riesgo de pagar los salarios de tramitación por tener que esperar al juicio.

Para que las empresas puedan despedir de una forma más barata, siempre que tengan causas, el texto modifica el **artículo 51.1** y establece que concurren causas económicas "cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa", que tendrá que justificar con resultados de los que se deduzca "mínimamente la razonabilidad de la decisión".

La nueva redacción supone un **gran avance**, ya que antes para que la empresa pudiera alegar estas causas tenía que justificar que se encontraba el riesgo la viabilidad de la empresa, acreditando pérdidas. Además, también se **redefinen las causas técnicas, organizativas y de producción**, que según el texto se podrán acreditar si contribuye a "mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa".

En este caso, la reforma incluso atiende al futuro económico de la empresa. No obstante, para determinar si esta modificación es suficiente para utilizar el despido objetivo, tendremos que esperar a que el Juzgado de lo Social interprete la **nueva descripción de las causas**.

Asimismo, no se podrá declarar nulo un cese por defectos formales, por ejemplo, al haber cumplimentado la carta de despido.

Contrato de 33

Una de las mayores apuestas del Gobierno para fomentar el empleo fijo ha sido modificar el contrato de fomento a la contratación indefinida. El texto modifica la disposición adicional primera de la **Ley 12/2001** para ampliar los colectivos que pueden ser contratados con esta fórmula: trabajadores temporales y de formación de la misma empresa, desempleados que hayan tenido un contrato temporal o indefinido en los últimos dos años o que sean mujeres, discapacitados, mayores de 45 años, etc.

En lugar de habilitarlo para todas las personas, el Gobierno ha realizado una extensa enumeración, en la que **es difícil encontrar a alguien que no pueda ser contratado**, pero que inyecta una gran complejidad administrativa sobre todo para la pequeña empresa, que no suele contar con un gabinete de recursos humanos.

Además, el Real Decreto soluciona los dos principales problemas por los cuales los empresarios no han utilizado esta modalidad. Por un lado, **el texto desciende la cuantía de la indemnización del despido objetivo improcedente a 33 días**, antes se situaba en 45 días, por lo que el empresario no veía ninguna ventaja para utilizarlo. Y, en segundo lugar, posibilita que el empresario declare "improcedente" el despido objetivo sin tener que esperarse a que lo dictamine un juez.

Así las cosas, la empresa podrá despedir por 33 días en tan sólo 48 horas, habilitando el despido exprés a este contrato a través del objetivo improcedente.

Pero la reforma también incluye un **fuerte requisito al uso de este contrato**: no podrá concertarlo la empresa que en los seis meses anteriores haya despedido de forma improcedente o haya realizado un ERE si afecta a un puesto de la misma categoría.

Fogasa subvenciona los ceses

Con el fin de amortiguar el alto coste de las indemnizaciones por despido, **el Real Decreto amplía la financiación de parte de despido**, de la que actualmente tan sólo se benefician las empresas de menos de 25 trabajadores, a todas las empresas.

El Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) será quien soporte el gasto de estas subvenciones, que irán a cargo bien de su caja o bien de su excedente. Las ayudas cubrirán 8 días de los despidos objetivos de los contratos indefinidos sean declarados procedentes o improcedentes.

No obstante, tan sólo será válida para los nuevos contratos que se realicen tras la entrada en vigor del texto y que hayan tenido una vigencia de al menos un año. Por lo que, hasta el mes de julio de 2011 no empezará a utilizarse, a lo que se suma que tan sólo estará en vigor hasta la entrada en funcionamiento del "Fondo de capitalización", que deberá estar en vigor, según enuncia el Real Decreto, en el plazo máximo de un año y operativo a partir del 1 de enero de 2012.

En este **nuevo fondo para los trabajadores**, mantenido a lo largo de su vida laboral, se ingresará una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar. Aunque estas aportaciones, por parte de las empresas, **no deben generar un incremento de las cotizaciones empresariales**.

Negociación colectiva

El texto incluye medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada de las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal. Para ello, **el Real Decreto modifica el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores**.

La reforma se centra en clarificar las negociaciones para modificar los convenios. El texto limita la duración del período de consultas a una duración no superior a quince días improrrogables. Antes el ET establecía que estas conversaciones debían durar como mínimo quince días.

No obstante, en este artículo se **introduce la posibilidad de que los sindicatos introduzcan su poder en las pymes** para negociar los convenios, ya que, en ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los empleados deberán designar en un plazo de cinco días una comisión de un máximo de tres miembros integrada por los sindicatos más representativos del sector.

En caso de desacuerdo entre las partes, antes no había posibilidad de transformar o descolgarse del convenio, pero ahora se establece que será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos por medio del convenio. Así las cosas, los convenios podrán establecer el compromiso de someterse a **arbitraje voluntario**.

En cuanto a la inyección de flexibilidad mediante la reducción o suspensión de jornada, el texto modifica el **artículo 47 del ET**, que **regula los Expedientes de Regulación de Empleo**. Por un lado, se amplían las ayudas a los ERE de suspensión temporal, pudiendo bonificar del 80 por ciento de las cotizaciones sociales.

Con esta herramienta, una empresa que atravesase dificultades, pero que crea que pueden ser temporales, podrá ajustar su plantilla. Además, **se amplía la disminución temporal de la reducción de jornada** desde un 10 por ciento a un 70 por ciento de la jornada.

Intermediación laboral

Los avances en la intermediación laboral es uno de los grandes logros. El texto establece que las agencias de colocación puedan realizar la intermediación laboral como colaboradores de los **Servicios Públicos de Empleo (SPE)** o de forma autónoma pero coordinada con éstos. Con esta modificación del **artículo 21 del ET**, se permite que el sector privado pueda recolocar a desempleados, hasta ahora tan sólo ofrecía este servicio los SPE.

Por otra parte, **las empresas de trabajo temporal (ETT)** podrán operar para la realización de ocupaciones especialmente peligrosas siempre que así se disponga en el convenio colectivo. Antes, estas empresas no podían trabajar en sectores que entablasen riesgo. Además, **la nueva normativa permite que trabajen en la Administración Pública**.

Bonificaciones

El texto reestructura todas las **bonificaciones a las nuevas contrataciones** y establece que tan sólo recibirán ayudas a las cotizaciones sociales las empresas que contraten de forma indefinida siempre que las nuevas incorporaciones supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.

Asimismo, estarán obligadas a mantener el nivel de empleo fijo durante el periodo de duración de la bonificación. Con estos requisitos, se bonificarán las contrataciones de desempleados mayores de 45 años, y los desempleados de entre 16 y 30 años, además de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación que se transformen en indefinidos.

Estas ayudas estarán en vigor hasta el 31-12-2011. También se realizarán bonificaciones para los contratos de formación.

Fomento del empleo para jóvenes

Contrato en prácticas y contrato formativo. El **contrato de trabajo en prácticas** puede concertarse para los recién titulados universitarios o de formación profesional de grado medio o superior.

No obstante, la reforma amplía el plazo de su utilización de cuatro a cinco años desde que el trabajador finalizase sus estudios. Asimismo, este contrato **no podrá ser de duración inferior a seis meses ni exceder de los dos años**. Por otra parte, el contrato formativo, que tiene como objetivo la adquisición de formación teórica y práctica para el desempeño adecuado de un oficio podrá utilizarse para contratar a trabajadores mayores de dieciséis años y menos de veintinueve.

No obstante, el nuevo texto incluye que en caso de ser desempleados **el límite máximo de edad será de veinticuatro años**. En este caso, los desempleados se tendrán que incorporar como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio.

Este contrato tampoco podrá ser de duración inferior a seis meses ni exceder de los dos años. El **salario** que perciba el trabajador, en ningún caso, podrá ser menos al salario **mínimo interprofesional**. Y la acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias, incluida la del desempleo (a la que antes no podían acceder), y derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial. No obstante, las cotizaciones serán bonificadas en su totalidad.