

RESUMEN DEL DECRETAZO DE REFORMA LABORAL

1. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

Se modifica la definición de las causas económicas, técnicas organizativas y de producción para el despido colectivo (Art. 51.1 ET).

Las causas para el despido objetivo individual (económicas, técnicas, organizativas o de producción) se remiten a las de los despidos colectivos del Art. 51.1 [Art. 52 c) ET].

Se reduce el plazo de preaviso de treinta a quince días para el trabajador al que se despide por estas causas [Art. 53.1 c) ET].

Los despidos objetivos en los que se incumplan requisitos formales ya no serán nulos, sino improcedentes. El error excusable en el cálculo de la indemnización o el incumplimiento del preaviso no supondrá la improcedencia del despido, sin perjuicio del pago de los salarios correspondientes a ese período (Arts. 53.4 ET y 122.2 y 3 LPL).

2. CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Se amplían los colectivos a los que resulta de aplicación este contrato. Se incluyen los desempleados que lleven al menos tres meses (antes seis) inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo y se amplían también las posibilidades de conversión de contratos temporales en indefinidos bajo esta modalidad.

Se limita la prohibición de contratar bajo esta modalidad a las empresas que en los seis meses anteriores (antes doce) hubieran extinguido contratos de trabajo por despido improcedente o despido colectivo, refiriéndose la prohibición a la cobertura de los puestos de trabajo afectados.

Ocho días/año de la indemnización por despido objetivo —colectivo o individual improcedente (treinta y tres días/año) y procedente (veinte días/año) serán abonados por el FOGASA para contratos celebrados con posterioridad al 18 de junio de 2010, siempre que hubieran durado más de un año. Esta medida también se aplicará a los contratos indefinidos ordinarios, y se aplicará hasta que entre en funcionamiento el Fondo de capitalización previsto en la Disp. Final 2ª RDL 10/2010.

3. CONTRATOS FORMATIVOS

Para el contrato prácticas:

Se amplían los títulos que habilitan para la celebración de este tipo de contrato a los certificados de profesionalidad y nuevas titulaciones universitarias. Se amplía de cuatro a cinco años el período de tiempo desde la terminación de los estudios para poder ser contratado (Art. 11.1.ET).

Para el contrato para la formación:

Hasta el 31 de diciembre de 2011 se puede contratar a trabajadores menores de veinticinco años (el límite es veintiuno con carácter general); la retribución no podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo el primer año y al SMI el segundo, independientemente del tiempo de formación teórica. Se incluye para estos trabajadores la protección por desempleo, con su correspondiente cotización (Art. 11.2.ET, Disp. Trans. 7ª RDL 10/2010, Disp. Adics. 6ª y 49ª LGSS).

4. LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Se limitan a tres años, ampliables hasta doce meses más por convenio, los contratos para obra o servicio determinado celebrados con posterioridad al 18 de junio [Art. 15.1 a) ET y Disp. Trans. 1ª RDL 10/2010].

Si se excede el límite, el empresario debe facilitar al trabajador en los diez días siguientes un documento justificativo de su nueva condición de fijo (Art. 15.9 ET).

En cuanto al encadenamiento de contratos temporales, se da nueva redacción al Art. 15.5 ET, aclarando que los contratos pueden referirse al mismo puesto de trabajo o a diferentes, con la misma empresa o grupo de empresas y se aplicará a los supuestos de sucesión o subrogación empresarial, siendo de aplicación esta nueva redacción a los contratos celebrados con posterioridad a la entrada en vigor el RDL 10/2010. Si se produce esta circunstancia el empresario debe facilitar al trabajador en los diez días siguientes un documento justificativo de su nueva condición de fijo (Arts. 15.5, 15.9 ET y Disp. Trans. 2ª RDL 10/2010).

5. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Se introduce como nueva modificación sustancial «la distribución del tiempo de trabajo» [Art. 44.1 b) ET].

En caso de acuerdo sobre modificaciones de condiciones establecidas en convenios estatutarios, se da por justificada la modificación (Art. 41.6 ET).

Si no hay acuerdo hay que acudir a procedimientos de mediación (Art. 41.6 ET).

Si no hay representantes de los trabajadores, éstos pueden atribuir su representación a los sindicatos más representativos (Art. 41.6 ET).

6. INAPLICACIÓN DE CLÁUSULAS SALARIALES

Ya no es necesario para el descuelgue salarial que la aplicación de la cláusula «pueda dañar la estabilidad económica de la empresa», sino que, según la nueva redacción del Art. 82.3 ET, puede producirse el descuelgue cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento de empleo en la misma (Art. 82.3 ET).

7. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

La reducción de jornada y la suspensión del contrato por esas causas se llevarán a cabo por el mismo procedimiento.

Se entiende por reducción de jornada a estos efectos la comprendida entre el 10 y el 70 por 100 (Art. 47.2 ET).

Bonificación de cuota empresarial a la Seguridad Social del 50 por 100 ampliable hasta el 80 por 100 (Art. 1.2 bis L 27/2009).

Reposición de la prestación de desempleo con el límite de ciento ochenta días en suspensiones o reducciones comprendidas entre el 1-10-2008 y el 31-12-2011, y para despidos o extinciones entre el 18-6-2010 y el 31-12-2012 (Art. 3.1 L 27/2009, Disp. Trans. 5ª RDL 10/2010).

8. BONIFICACIONES EN LAS COTIZACIONES

Se bonifica la contratación indefinida de jóvenes hasta treinta años con especiales problemas de empleabilidad, y la de mayores de cuarenta y cinco años desempleados durante al menos doce meses. En ambos casos, si se trata de mujeres las bonificaciones son superiores (Art. 10 RDL 10/2010).

Se bonifican las conversiones de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos. También se aplican mayores bonificaciones en caso de mujeres (Art. 10 RDL 10/2010).

Se bonifican los contratos para la formación celebrados o prorrogados a partir del 18-6 y hasta el 31-12-2011 (Art. 11 RD-L 10/2010).

Se mantienen las bonificaciones dirigidas a personas con discapacidad, constitución inicial de trabajadores autónomos, empresas de inserción, víctimas de violencia de género y, en particular, las que tienen como finalidad mantener la situación de actividad de los trabajadores mayores de cincuenta y nueve años.

9. SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO E INTERMEDIACIÓN LABORAL

Agencias de colocación:

- La actividad de recolocación de los trabajadores excedentes en proceso de reestructuración empresarial se incluye, junto con las acciones de colocación, dentro del concepto de intermediación laboral (Art. 20 L 56/2003).
- Se regula su actividad, quedando configuradas como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo cuando suscriban convenios de colaboración con ellos y, en todo caso, por su sometimiento al control e inspección por parte de éstos (Art. 21 bis L 56/2003).

Empresas de trabajo temporal:

- Se incorpora al derecho interno la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19-11-2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.
- Se regulan de una manera menos restrictiva los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo en los que no es posible la utilización de empresas de trabajo temporal, estableciéndose posibles limitaciones a la utilización de las mismas para contratar trabajadores para actividades en que está prohibida esa vía, como la construcción [Art. 8 b) y Disp. Adics. 2ª y 4ª L 14/1994].
- No obstante, se reserva un período para que la negociación colectiva, dentro de los sectores hoy excluidos de la actividad de las empresas de trabajo temporal por razones de seguridad y salud en el trabajo, pueda definir los empleos u ocupaciones de especial riesgo que no puedan ser objeto de contratos de puesta a Disposición.

Servicios públicos de empleo:

- Se autoriza al Gobierno para que apruebe, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, una nueva prórroga hasta el 31-12-2012, del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, referida exclusivamente a la medida consistente en la contratación de 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo (Art. 13 RDL 10/2010).

10. FONDO DE CAPITALIZACIÓN PARA CONTRATOS INDEFINIDOS

Debe constituirse un Fondo de capitalización, que ha de estar operativo a partir del 1-1-2012 para contratos indefinidos celebrados desde esa fecha (Disp. final 2ª RDL 10/2010).

Se mantendrá a lo largo de la vida laboral de los trabajadores, y se dotará con una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar (Disp. final 2ª RDL 10/2010).

El trabajador percibirá cantidades acumuladas en supuestos de despido, movilidad geográfica o formación. El saldo no Dispuesto se percibiría en el momento de la jubilación (Disp. final 2ª RDL 10/2010)