

## MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO RD-LEY 10/2010

Recientemente se ha publicado el **Real Decreto-ley 10/2010**, de 16 de junio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, del cual se envió a los asociados su texto íntegro el pasado jueves. Este Real Decreto introduce un conjunto de medidas dirigidas a reducir el desempleo e incrementar la productividad de la economía española. Con ellas se pretende corregir la dualidad del mercado de trabajo, promover la estabilidad en el empleo y incrementar la flexibilidad interna de las empresas, como aspectos más destacables.

Dada la extensión de la reforma introducida por este Real Decreto-Ley, se adjunta un **cuadro comparativo** al final de esta Circular con los aspectos más destacados que han sido modificados en la legislación vigente. A continuación se apuntan algunas de las medidas introducidas más relevantes.

### I.- MEDIDAS PARA REDUCIR LA DUALIDAD Y LA TEMPORALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO

#### ■ Contratación temporal:

- Se establece un **límite temporal** máximo en los **contratos para obra o servicio determinado**, a partir del cual se considera que las tareas contratadas tienen naturaleza permanente y han de ser objeto de una contratación indefinida
- En relación a la regulación para evitar el **encadenamiento sucesivo de contratos** temporales, se establece que computarán los contratos temporales suscritos para el mismo o **diferente puesto** de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas. También se contempla la **sucesión o subrogación empresarial** legal o convencional.
- La **indemnización** por finalización de contratos temporales se incrementa hasta **12 días**. Este incremento se implanta de una manera gradual y progresiva, de manera que **para el año 2010** la indemnización seguirá siendo de **8 días**.

#### ■ Contratación indefinida:

- Para fomentar el **contrato indefinido para el fomento del empleo**, se introducen nuevos colectivos con los que se puede suscribir esta modalidad de contrato, y se modifican determinados aspectos de su regulación.
- En caso de despidos por **causas económicas**, sean individuales o colectivos, se reducen las **cantidades** a abonar por las empresas por **indemnizaciones**, mediante la asunción

transitoria por el **Fondo de Garantía Salarial** de una parte de las indemnizaciones. Esta cuantía a asumir por el FOGASA será de **ocho días** de salario.

- Se da una nueva redacción a las **causas del despido** por razones **económicas, técnicas, organizativas o de producción**, que establece el Estatuto de los Trabajadores.
- Se introducen modificaciones en la regulación del preaviso y el incumplimiento de los **requisitos formales** en la extinción del contrato por **causas objetivas**, así como en las causas de nulidad o improcedencia del despido.

## II.- MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA NEGOCIADA EN LAS EMPRESAS Y FOMENTAR EL USO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA

Se introducen medidas con el fin de potenciar los instrumentos de flexibilidad interna y favorecer la adaptabilidad de las condiciones de trabajo a las circunstancias de la producción. Se modifican determinados aspectos de la regulación de los traslados colectivos, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las cláusulas de inaplicación salarial, así como de la suspensión de contratos y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

### ■ **Traslados colectivos y Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo:**

- Se establece el carácter **improrrogable** del plazo previsto para los **períodos de consultas**.
- Se contempla una nueva regulación para los **supuestos** en que **no** existan **representantes de los trabajadores** en la empresa con quienes negociar.

Esta solución consiste en la **opción de los trabajadores** de atribuir su **representación** para la negociación del acuerdo con la empresa a una **Comisión** de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los **sindicatos más representativos** del sector al que pertenezca la empresa, designados por la Comisión paritaria del convenio colectivo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

- Se potencia la utilización de **medios extrajudiciales** de solución de discrepancias establecidos a través de la negociación colectiva.

### ■ **Cláusulas de inaplicación salarial:**

Se modifica el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, con objeto de favorecer la efectividad de los **procedimientos de inaplicación salarial** cuando la situación y perspectivas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de régimen salarial establecido, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo. Se regula el procedimiento de inaplicación salarial y se apunta la utilización de **medios extrajudiciales** para la solución de

discrepancias.

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

Con el fin de fomentar la adopción por la empresa de medidas de **reducción del tiempo de trabajo**, bien a través de la **suspensión del contrato de trabajo** o bien mediante la **reducción de la jornada**, se introducen modificaciones en el ámbito laboral y de protección social.

- Se regula la **reducción temporal de jornada** dentro del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como su régimen jurídico tanto en el ámbito laboral como en el de la protección social.
- Se amplían los **incentivos** para trabajadores y empresarios vinculados a la utilización de estas medidas, consistentes básicamente en la reposición de las prestaciones de desempleo y en las bonificaciones de las cotizaciones empresariales.

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

#### ■ **Fomento del empleo:**

- Se definen los **colectivos de trabajadores** para cuya contratación indefinida se establecen bonificaciones, destacando los jóvenes hasta 30 años con especiales problemas de empleabilidad y mayores de 45 años con una permanencia prolongada en el desempleo.
- Se mantienen determinadas bonificaciones para la **conversión de contratos formativos y de relevo** en contratos indefinidos.
- Se mejoran las **cuantías** de estas nuevas bonificaciones cuando la contratación se haga para mujeres.
- Se mantienen en su regulación actual 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 59 años.

#### ■ **Contratos formativos:**

- Se incentiva la utilización del **contrato para la formación** a través de una **bonificación** de las cotizaciones sociales, y se reconoce la prestación de desempleo al término de los mismos.
- Se introducen modificaciones respecto del **contrato en prácticas** en relación a los títulos

que habilitan para realizar estos contratos y al plazo dentro del cual es posible realizarlos.

#### IV.- MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SOBRE LA ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

Se incluye un último bloque de medidas dirigidas a la mejora de los mecanismos de intermediación laboral para fomentar las oportunidades de acceder a un empleo por parte de las personas desempleadas:

- Se prevé la regulación la actividad de las **Agencias de Colocación** con ánimo de lucro
- Se modifica la regulación de las **Empresas de Trabajo Temporal**, con el fin de incorporar la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, además introducir diversas modificaciones referidas al principio de igualdad de trato entre los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal y los trabajadores de las empresas usuarias.

Se revisan las restricciones existentes para las ETT en relación a determinados sectores hoy excluidos de la actividad de las empresas de trabajo temporal por razones de seguridad y salud en el trabajo.

- Se adapta 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.
- Dada la extensión del texto de este Real Decreto-Ley, para un conocimiento más amplio de las medidas introducidas en esta reforma, adjuntamos un **cuadro comparativo** con los aspectos más destacados de las modificaciones introducidas en legislación vigente.

**Cuadro comparativo:** [http://www.upm.org/CIR\\_LABORAL/LAB10023\\_2.pdf](http://www.upm.org/CIR_LABORAL/LAB10023_2.pdf)