

ASPECTOS BASICOS DE LA REFORMA LABORAL. (R.D. Ley 10/2010)

El pasado día 17 de junio el BOE publicó el Real Decreto- Ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que contiene la reforma laboral anunciada por el Gobierno.

Los aspectos tratados en la reforma, a la espera de las modificaciones que puedan surgir de su paso por el Congreso, los podemos centralizar en las siguientes cuestiones.

Contratación temporal

En el ámbito de la contratación temporal se introducen dos novedades. La primera consiste en el establecimiento en el Estatuto de los Trabajadores de una limitación temporal a los contratos de obra, que impide la perpetuación de los mismos. Hasta ahora, en los supuestos de contratos "**hasta fin de obra**" no era poco común encontrarnos con contratos cuya vigencia, salvo limitación en el convenio o en el contrato, se prolongaba de forma indefinida.

En la mayoría de las ocasiones, dichos contratos por obra o servicio "perpetuados" escondían en realidad **contrataciones indefinidas**, y como tal eran reconocidas normalmente por la Jurisdicción Social si el trabajador reclamaba. La reforma lo que hace es limitar la duración del contrato por obra o servicio determinado a tres años, que pueden ampliarse hasta doce meses más si así se recoge en la negociación colectiva.

Esta medida será de aplicación solamente a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor de la reforma.

La segunda de las cuestiones viene referida a las **indemnizaciones** que se han de pagar ante la finalización de los contratos por obra o servicio determinado. Hasta ahora la indemnización era de 8 días por año trabajado, pasando tras la reforma a establecerse en 12 días por año trabajado. Eso sí, se establece un régimen transitorio, que determina que el incremento en la indemnización se irá aplicando a los nuevos contratos que se celebren, de forma paulatina.

Así, los celebrados hasta el 31 de Diciembre de 2011, seguirán teniendo prevista una indemnización de ocho días por año de servicio; los que se celebren durante 2012, tendrán una indemnización de nueve días por año de servicio; los que se celebren durante 2013, una indemnización de diez días por año; los celebrados en 2014 once días por año; y los que se firmen en 2015, doce días por año. Régimen transitorio que se justifica por el gobierno en el daño que podría causar a la contratación la aplicación inmediata del aumento de la indemnización.

Extinción Individual o Colectiva del Trabajo por Causas Objetivas

La reforma introduce una serie de modificaciones en lo referente a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, tanto en los casos en los que la misma se produce de forma individual como cuando tiene carácter colectivo.

La primera cuestión viene referida a un vano intento de concreción y de apertura de las causas, dando unas someras definiciones de las causas y señalando que se habrá que justificar que de las mismas se deduzca "**mínimamente la razonabilidad de la medida extintiva**".

La realidad es que la pretensión de concreción no llega a materializarse, quedando de nuevo a la interpretación judicial, como venía siendo habitual. Es cierto que se definen mejor los conceptos de causa económica, técnica, organizativa o de producción, pero no lo suficiente, dejando todo a la interpretación judicial. Se echa de menos una mayor concreción, especialmente, en el caso de las causas económicas, en las que ello habría sido relativamente fácil, y habría dado una mayor seguridad a empresarios y trabajadores a la hora de actuar.

Hay otras dos cuestiones nuevas, que en este caso sí están dotadas de trascendencia práctica. La primera viene referida al plazo de preaviso, que el Estatuto de los Trabajadores mantenía en treinta días y que queda reducido a quince días. La segunda es una cuestión técnica pero de indudable trascendencia práctica, y se refiere a la **supresión de la nulidad por motivos formales**, evitándose así que se produzcan situaciones absurdas de readmisiones obligatorias por incumplimientos de formalidades como la comunicación escrita de la causa, el pago en el momento de entrega de la carta de la indemnización, o la no concesión del preaviso (o en su caso de reconocimiento del derecho a cobrar los días equivalentes) que nada tienen que ver con los móviles vulneradores de derechos fundamentales, que son los que con carácter general provocan nulidad en la actuación y por tanto dan lugar a la readmisión. A partir de ahora, según los casos, podrán generar improcedencia (falta de carta motivada o de pago en el acto de la indemnización), pero no nulidad.

Queda otra cuestión, introducida igualmente por la reforma, y es la asunción por parte del Fondo de Garantía Salarial de la cantidad de ocho días por año en los supuestos de extinción por causas objetivas. Cantidad que dicho organismo asumirá en tanto se desarrolle el Fondo de Capitalización previsto en la Ley

Indemnizaciones por despido y contrato de fomento de la contratación indefinida.

No se ha producido de forma directa, con la reforma laboral, una modificación de las indemnizaciones previstas para los distintos tipos de extinción de contratos indefinidos. Se sigue manteniendo la indemnización de 45 días por año, con el límite de 42 mensualidades como caso general para los supuestos de improcedencia; la de 20 días por año con el límite de 12 mensualidades para los supuestos de despidos individuales o colectivos (ERE) por causas objetivas; y la de 33 días por año con el límite de 24 mensualidades para los supuestos de extinciones por causas objetivas, **consideradas improcedentes**, en los casos de contratos para el fomento de la contratación indefinida. No se produce ni un descenso de las indemnizaciones por año de servicio, ni tampoco de los toques, manteniéndose intacto el de 42 mensualidades, para los despidos improcedentes que tengan 45 días por año de indemnización.

La novedad principal en esta materia y en la reforma en su conjunto, reside en que se ha producido una ampliación de los supuestos en los que será posible realizar **el contrato para el fomento de la contratación indefinida**. Así, se mantienen los colectivos anteriormente susceptibles de ser incluidos, como mayores de cuarenta y cinco años, personas hasta treinta años de edad, discapacitados, mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. Y junto a ello, se amplían los colectivos por tres frentes: parados inscritos en la oficina de empleo como demandantes de empleo durante al menos tres meses,

reduciéndose los seis meses que anteriormente se contemplaban; parados que en los dos últimos años sólo hayan tenido contratos temporales; y parados a los que en los dos últimos años "se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente" (dicción un tanto confusa pero que entendemos que hace referencia a despidos por cualquier causa).

Junto a ello se ha establecido un **periodo "transitorio"** en el que también se podrá acceder a este tipo de contratos para supuestos de conversión de contratos temporales en contratos indefinidos. Así, para los contratos temporales suscritos antes del 18 de junio de 2010, fecha de entrada en vigor de la reforma, la transformación en indefinido habrá de realizarse antes del 31 de Diciembre de 2010. Y para los contratos temporales suscritos a partir del 18 de Junio de 2010, la transformación podrá producirse hasta el 31 de Diciembre de 2011, pero sólo cuando el contrato temporal haya sido de una duración máxima de seis meses, límite que no se aplica a los contratos formativos.

Anteriormente se establecía prohibición de suscribirlo a las empresas que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubieran hecho despidos objetivos declarados improcedentes. Tras la reforma, y es un dato importante, **se amplía estableciendo la prohibición cualquiera que haya sido el despido practicado**, si ha sido declarado o reconocido improcedente, así como en los casos en los que se hayan realizado despidos colectivos. La prohibición sólo se da para puestos de igual categoría o grupo que los extinguidos y en los mismos centros de trabajo y no serán aplicables a los despidos colectivos cuando en el seno del correspondiente ERE, haya habido acuerdo con los representantes de los trabajadores, para la realización de este tipo de contratos en el futuro. En todo caso, la limitación para contratar no se producirá cuando las extinciones de contratos referidas hayan sido anteriores al 18 de Junio de 2010.

La realidad es que se da una ampliación de trabajadores susceptibles de ser objeto del contrato, que a priori puede parecer una importante generalización del mismo, pero la concurrencia de la limitación para aquellas empresas que hayan despedido improcedentemente o hayan hecho un **despido colectivo en los últimos seis meses**, supone de hecho un obstáculo que puede frustrar que la reforma llegue a surtir sus efectos en este aspecto, que es probablemente el más importante.

Medidas para favorecer la flexibilidad interna.

La reforma contiene una serie de pretendidas medidas de flexibilización de las relaciones internas dentro de la empresa, si bien a la hora de la verdad, las mismas son mucho menos intensas de lo que se había venido planteando.

Por un lado, se pretende facilitar en ciertos casos la posibilidad de no aplicarse el régimen salarial del convenio colectivo sectorial en empresas en crisis. Anteriormente, dicha posibilidad tenía que venir prevista en el convenio, y si no era así, era necesario el acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

La regulación actual varía en el sentido de que aunque prefiere el acuerdo, establece que en los casos de discrepancias habrá de solventarse la cuestión en los procedimientos de mediación establecidos al respecto por **convenio colectivo** o por acuerdo interprofesional.

Aparentemente, frente al sistema anterior, viene a pretender que los representantes de los trabajadores no puedan de por sí cerrar la posibilidad de aplicación de medidas de este tipo, pero no deja claro lo que ocurrirá en los casos en los que no se recojan dichos procedimientos de mediación en los convenios o en los que **la mediación no contemple un arbitraje vinculante**. Es por ello que a la hora de la verdad, la reforma puede quedar en nada más que en una simple concreción de los términos a los que habrán de acogerse los acuerdos de inaplicación de las condiciones laborales, no flexibilizando en nada.

En referencia a la modificación de las condiciones de trabajo (horarios, términos, etc...), más de lo mismo. La reforma contiene una serie de previsiones, que a la hora de la verdad suponen, tan sólo, modificaciones del procedimiento, pero **no una verdadera flexibilización**. Al igual que en el caso de la inaplicación del salario, se establece la necesidad de acudir a los procedimientos de mediación que se recojan para este supuesto en el convenio colectivo o en el acuerdo interprofesional, pero no da soluciones para los casos en los que el convenio o acuerdo interprofesional no contenga un procedimiento de mediación al efecto, o el mismo no prevea un arbitraje vinculante.

Caso aparte, es el de los expedientes de regulación encaminados a la **reducción de jornada**. Los mismos, si bien eran una figura admitida, no venían recogidos de forma apropiada en la normativa, solucionándose dicha situación.

En definitiva, los únicos cambios sustanciales en referencia a la regulación de las relaciones internas en empresas en crisis son las medidas para apoyar la realización de expedientes de reducción de jornada, que puedan evitar la realización de despidos, siendo el resto de medidas un tanto difusas y de difícil transcendencia práctica.

Otras medidas

Además de las medidas comentadas existen otras medidas que vienen orientadas al acceso al empleo de determinados segmentos de la población.

Así, en materia de **bonificaciones para la contratación indefinida**, se endurecen los criterios, exigiendo por ejemplo que los mayores de 45 años lleven inscritos doce meses al menos como desempleados. Lo mismo para los jóvenes, para los que se limitan las bonificaciones en la contratación de jóvenes, entre 16 y 30 años, con problemas de accesibilidad al mercado de trabajo, por venir de un desempleo prolongado, y no hayan completado la escolaridad obligatoria.

Igualmente, en la misma línea, se potencian **los contratos para la formación**, para facilitar el acceso del trabajo a los jóvenes, tanto por vía de bonificaciones, como de mejora de las condiciones de los mismos.

Junto a estas medidas, se adoptan igualmente una serie de medidas en lo referente a intermediación en la colocación y a las empresas de trabajo temporal, regulándose la figura de las agencias de colocación con ánimo de lucro, que actuarán junto al **servicio público de empleo**.

Y respecto de las empresas de trabajo temporal, se establecen determinadas medidas de cara a la revisión de las restricciones que hoy en día tienen para operar en determinados sectores por razón de seguridad y salud en el trabajo, remitiéndose a la **negociación colectiva** para buscar una revisión que entre a valorar los puestos en referencia a los que existan limitaciones. Así como determinadas medidas orientadas a la igualdad con los trabajadores de la empresa usuaria.

Además de dichas medidas, se establece la creación de un Fondo de Capitalización para los trabajadores, a desarrollarse mediante un proyecto de Ley y que **habrá de ser aprobado en el plazo de un año**, para contingencias de despido, jubilación, movilidad geográfica o para formación. Se dice que no supondrá un incremento a las cotizaciones empresariales, pero en todo caso, habrá de estarse, primero, a que efectivamente se apruebe el referido proyecto de ley y segundo, al contenido que efectivamente tenga.

La reforma presentada no representa ningún cambio estructural importante y habrá que esperar a las modificaciones que se introduzcan por medio de las enmiendas durante el trámite de convalidación en el Congreso para concretar las indeterminaciones que presenta este Real Decreto Ley, y que permitan adoptar medidas más realistas y efectivas para el momento económico en que nos encontramos.