

## LA REFORMA LABORAL: ASPECTOS A DESTACAR

En el presente documento se recogen los aspectos más destacados del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo.

### **CONTRATACIÓN TEMPORAL**

#### **Contrato de obra y servicio:**

- Antes no existía una duración determinada respecto a este contrato. Podía durar hasta la finalización de la obra o servicio determinado. Ahora se fija un límite máximo de 3 años, ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, sectorial de ámbito inferior.
- Además ahora se expresa que transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa (hasta la fecha la superación por escasos períodos de la fecha que pudiera haberse previsto no comportaba en la práctica la adquisición de la fijeza si se acreditaba que no había finalizado la obra o servicio).

#### **Contratos temporales:**

- Antes se prohibía el encadenamiento de contratos temporales, de forma que si el trabajador en un período de 30 meses hubiera estado contratado durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante 2 ó más contratos temporales adquirirían la condición de fijos. Ahora se añade que esta previsión operará tanto en los supuestos que los contratos temporales sean para el mismo como para DIFERENTE puesto de trabajo, con la misma empresa O GRUPO DE EMPRESAS, e incluso también se aplicará cuando se produzcan supuestos de SUCESIÓN O SUBROGACIÓN EMPRESARIAL. Con lo cual, se amplían los supuestos que sumarán para considerar que se trata de un encadenamiento que llevará aparejada la adquisición de fijeza del trabajador.
- Además, se añade una nueva obligación para el empresario que consiste en que deberá facilitar por escrito al trabajador en los 10 días siguientes, al cumplimiento de los plazos máximos para el contrato de obra o servicio, o del encadenamiento de contratos temporales, un documento justificativo sobre su nueva condición de fijo en la empresa.
- Se incrementa la indemnización a percibir en los contratos de obra o servicio determinado y los eventuales, por expiración del tiempo convenio o realización



de la obra o servicio, pasando de los 8 días actuales a 12 días de salario por año de servicio. Este aumento se aplicará gradualmente de tal manera que serán:

8 días para los contratos celebrados hasta 31 de diciembre de 2011
9 días para los contratos celebrados a partir de 1 de enero de 2012
10 días para los contratos celebrados a partir de 1 de enero de 2013
11 días para los contratos celebrados a partir de 1 de enero de 2014
12 días para los contratos celebrados a partir de 1 de enero de 2015

### Régimen transitorio:

Los contratos de obra y servicio celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha de su concertación, resultando de aplicación la nueva normativa tan solo a los suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo. Igualmente, y en cuanto al encadenamiento de contratos, los suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley se regularán, en lo que hace al cómputo de los períodos y números de contratos, conforme a lo dispuesto en la Ley 43/2006. Sólo resultarán de aplicación la nueva normativa del artículo 15.5 ET a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley.

### **DESPIDO COLECTIVO**

- En el artículo 51 del ET, relativo al despido colectivo, se retocan las causas. Respecto a las causas económicas, el ET antes decía que *“concurrían si los despidos contribuían a superar una situación económica negativa de la empresa”*. Ahora se dice que ***“concurren cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa”***. ***A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva”*** (con lo cual no se resuelven los conflictos judiciales respecto a qué debe entenderse por situación económica negativa de la empresa. El borrador entregado por el Gobierno previo al Real Decreto-Ley, vinculaba la causa económica a los resultados de la empresa (inclusive fuentes del Ministerio de Trabajo, extraoficialmente, señalaron que concretarían la situación de pérdidas en 6 meses consecutivos). Finalmente, se ha eliminado el concepto de que los resultados de la empresa arrojen pérdidas, lo cual hubiese sido negativo, dado que actualmente no es necesario que la empresa tenga pérdidas para acometer despidos colectivos por causas objetivas, bastando, por ejemplo, que haya reducción de beneficios. En cualquier caso, no se clarifica esta cuestión y se mantiene la tutela judicial en idénticos términos. CEOE pretendía que la actuación del juez se centrara en comprobar que no había vulneración de derechos fundamentales, ni fraude de ley, ni infracciones en el procedimiento, y a partir de ahí el juez no decidiera y no se erigiera en empresario o economista

decidiendo si las causas económicas o la situación económica de la empresa es suficiente o no para autorizar los despidos.

Respecto a las causas técnicas, organizativas y productivas se empeora el redactado, bajo mi punto de vista, puesto que antes no se concretaban y se dejaba abierto a múltiples posibilidades a alegar por la empresa, mientras que ahora se limitan a una serie de supuestos que pueden ser más limitativos dependiendo de la interpretación del juez:

- 1. Causas técnicas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- 2. Causas organizativas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal. Por ejemplo: del texto parece desprenderse que se refiere a los cambios dentro de la compañía: antes las sentencias permitían despedir por esta causa por la existencia de un proceso de descentralización productiva - ¿ahora será posible?-. Surgen dudas derivadas de la limitación de las causas.
- 3. Causas productivas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Respecto a estas 3 causas, antes decía el ET que las medidas tenían que servir para garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos. Ahora se señala que la empresa deberá justificar que de las causas se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma, a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

En caso de resolución por parte de la Autoridad Laboral en un ERE concluido sin acuerdo, su aprobación procederá cuando, de la documentación obrante en el expediente, se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos anteriormente mencionados.

Anteriormente, se indicaba que la aprobación procedería de la documentación obrante en el expediente si se desprendía razonablemente que las medidas propuestas por la empresa eran necesarias a los fines previstos,

## **DESPIDO OBJETIVO**

- Se equiparan las causas del art. 52 c) de la extinción por causas objetivas a las previstas en el art. 51.1 para el despido colectivo. Es correcto que se remita directamente a las del art. 51.1 evitando así diferencias.
- Una mejora es que en el art. 53, relativo al procedimiento de extinción por causas objetivas se limita el plazo de preaviso de los 30 días anteriores a 15 días, lo que supone un ahorro económico de 15 días.
- En el Art. 53.4. ET y 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, se produce una modificación. Antes el incumplimiento de los requisitos formales del despido objetivo (es decir, comunicación escrita al trabajador expresando la causa, y poner a su disposición la indemnización de 20 días por año trabajado), comportaba la declaración de nulidad del despido; ahora en ese caso se consideraría improcedente y no nulo).
- En definitiva, no se han concretado las causas en el sentido que pedía CEOE que hubieran supuesto dar certeza y seguridad jurídica a las empresas para saber cuando concurren indubitadamente las causas económicas, organizativas, técnicas y de producción para acometer despidos objetivos, y se mantienen las prerrogativas de control y decisión de los jueces que han derivado en que numerosas causas que podrían haberse resuelto por esta vía más barata (20 días) acaben directamente como despidos improcedentes (45 días).

## **CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA**

- Se amplían los colectivos en los siguientes casos:
  1. **Antes:** parados que lleven, al menos, 6 meses desempleados ininterrumpidamente.  
**Ahora:** parados que lleven, al menos, 3 meses desempleados ininterrumpidamente.
  2. Desempleados que lleven 2 años con contratos temporales, incluidos formativos.
  3. Desempleados a quienes durante los 2 años anteriores se les hubiera extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente (este supuesto NO estaba en el primer borrador y se ha añadido en el Decreto para dar cabida a parte del colectivo que quedaba excluido del Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida que son los hombres de 31 a 44 años).

4. Trabajadores con contratos temporales en la misma empresa celebrados antes del 18 de junio de 2010 a quienes se transforme en un Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida antes del 31 de diciembre de 2010.
  5. Trabajadores empleados en la misma empresa con contrato temporal celebrados a partir del 18 de junio de 2010 transformados en Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida antes del 31 de diciembre de 2011, siempre que la duración de los mismos no haya excedido de 6 meses (esta duración máxima no es de aplicación a los contratos formativos).
- Aquí se ha tratado de ampliar el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida pero se mantiene el fijo ordinario. Lo lógico y la pretensión de CEOE era universalizar el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida como único contrato indefinido con unas indemnizaciones de 33 días, no solamente cuando se extinga por causas objetivas y se declare improcedente, sino también ante un disciplinario improcedente. Además, algunos supuestos tienen fecha de caducidad. Con el Real Decreto-Ley subsisten ambos contratos.
  - Una cuestión positiva a efectos de clarificación es que ahora se habla de que se indemnizarán por 33 días cuando la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario. Esto evitará algunos conflictos que se han producido hasta la fecha. Se habilita a que el empresario, tras reconocer la improcedencia, y en virtud del Art. 56.2 del ET, deposite en los Juzgados de lo Social la diferencia entre la cantidad puesta a disposición al trabajador en virtud del despido objetivo (20 días de salario por año de servicio con el límite de 12 mensualidades) y la indemnización prevista para dicha modalidad (33 días de salario por año de servicios con el límite de 24 mensualidades).
  - Una cuestión que empeora es que antes no se podía concertar el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida cuando la empresa hubiera extinguido contratos por causas objetivas declarados improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo en los 6 meses anteriores. Ahora se impedirá contratar si lo anterior se ha producido en los 12 meses anteriores. No obstante, esta limitación no será de aplicación cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010, ni cuando la realización de contratos haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en un despido colectivo.

## **MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

- Hay una mejora en el plazo del período de consultas con los representantes de los trabajadores, dado que antes se fijaba una duración NO INFERIOR a 15 días, y ahora una duración NO SUPERIOR a 15 días IMPRORRROGABLE.

- Se introduce un tema peligroso en la línea de promover una mayor sindicalización, como es que en ausencia de representación legal de los trabajadores, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación durante el período de consultas y los procedimientos establecidos a una comisión de un máximo de 3 miembros integrada según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector. Supone dar entrada a estos sindicatos en empresas donde no hay representación legal de los trabajadores. Si bien es cierto que, en algún caso, en empresas donde no hay representación de los trabajadores y se crea una comisión ad hoc entre los trabajadores para tramitar estos procedimientos, si la empresa se encontraba con algún trabajador que no aceptaba la modificación planteada podrían generarse problemas, puesto que la autoridad laboral mantenía el criterio de requerir la unanimidad de la totalidad de los trabajadores. Pero a pesar de ello, esta nueva norma se antoja dañina para las empresas y, especialmente, para las Pymes. En aquellas empresas donde los trabajadores no han querido elegir representantes, debería mantenerse su capacidad para obligarse ante medidas individuales o colectivas que les afecten, sin necesidad de la tutela sindical.

Al margen de lo expuesto, no se cambia nada y, por lo tanto, el juez sigue decidiendo acerca de si la medida del traslado es justificada o no, en caso de que se impugne, con lo cual no se mejora la regulación en la línea de flexibilizar y facilitar la adopción de estas medidas por parte de la empresa.

### **MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

- Anteriormente, entre las materias sujetas al procedimiento del Art. 41 ET se incluían la modificación de la jornada y horario, Ahora se añade como nueva materia junto al horario, la distribución del tiempo de trabajo (podría entenderse que esto ya era posible anteriormente al poder modificar jornada y horario).
- Se limita el período de consultas a un plazo NO SUPERIOR a 15 días IMPROPRORROGABLES (antes: NO INFERIOR a 15 días).
- Se introduce nuevamente la posibilidad de designar a miembros de los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa si no hay representación legal de los trabajadores en la empresa.
- En el supuesto de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo reconocidas a trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos (Art. 41.5 ET), el procedimiento se mantiene en idénticos términos que antes de la Reforma. Es decir, apertura de período de consultas con los representantes legales de la empresa y notificación del empresario a los

trabajadores de su decisión sobre la modificación una vez transcurrido el plazo mínimo de 30 días.

La diferencia estriba en que antes el ET no diferenciaba si el período de consultas finalizaba con o sin acuerdo (se expresaba simplemente que tras la finalización del período de consultas el empresario notificaba su decisión a los trabajadores), y ahora, el Real Decreto-Ley se refiere a que “una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación”.

Este cambio no es relevante puesto que con el anterior redactado era posible la efectividad de las modificaciones de condiciones de trabajo aunque el período de consultas finalizara con o sin acuerdo (no obstante, puede servir para reforzar a efectos aclaratorios la posibilidad de modificar las condiciones en pactos o acuerdos extraestatutarios sin necesidad de nuevo acuerdo, evitando algunas dudas planteadas al respecto en algunas resoluciones judiciales).

- La novedad más significativa es que antes sólo se podían modificar condiciones sustanciales de trabajo establecidas en convenios colectivos estatutarios si había acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Ahora se puede efectuar por acuerdo entre ambos, pero en caso de desacuerdo entre las partes será necesario acudir a procedimientos de mediación o arbitraje (se ha eliminado el arbitraje obligatorio que establecía el borrador).
- El Real Decreto-Ley establece que los convenios y acuerdos profesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación. En este punto, surge una duda desde la perspectiva jurídica y procesal, en el sentido de si un convenio puede obligar a las partes al sometimiento a un arbitraje vinculante.
- Las materias de convenio colectivo objeto de modificación son las mismas que recogía la normativa anterior, es decir, horario y distribución del tiempo de trabajo, trabajo a turnos, sistema de remuneración, y sistema de trabajo y rendimiento, y la modificación deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia temporal del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

Conclusión: no se logra el sistema de flexibilidad en las condiciones de trabajo que CEOE pretendía, es decir, un sistema ágil, sin tantas trabas burocráticas y sindicales, y sin que los jueces decidan en caso de impugnación, lo cual se mantiene.

### **CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL**

- Hasta ahora, el Art. 82.3 ET señalaba que los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerían las condiciones y procedimientos de inaplicación del régimen salarial. En ausencia de dicha regulación en convenio, la inaplicación sólo podría producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores. De no existir acuerdo, la discrepancia se solventaba por la Comisión Paritaria del Convenio.

Ahora, el Real Decreto-Ley incorpora un nuevo redactado que parece dar a entender que será de aplicación preferente el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el ET, a lo regulado en convenio colectivo.

- Por otra parte, puede entenderse que se empeora su contenido, porque para inaplicar el régimen salarial antes se indicaba que podría darse en empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación salarial, y ahora se añade cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo de la misma (por tanto, introduce la limitación de que afecte al empleo).
- Además, se explicita que se establecerán, en su caso, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales si desaparecen las causas, y establecen plazos máximos de inaplicación (vigencia del convenio o 3 años de duración).
- Asimismo, ahora se establece un período previo de consultas de duración no superior a 15 días, mientras que anteriormente no se definían requisitos concretos a cumplir reservando su fijación al convenio colectivo.
- También vuelve a introducirse la posibilidad de participación de los sindicatos más representativos o representativos del sector, ante la ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa.

### **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO**

- El Real Decreto-Ley modifica el Art. 47 del ET indicando que la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción podrá ser de entre un 10% y un 70% de disminución de jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

(Aquí surgen dudas, porque antes no había ningún límite. ¿Qué pasa si la empresa quiere reducir por debajo del 10% o por encima del 70%? Del tenor literal del nuevo precepto debe entenderse que se imposibilitaría el supuesto planteado).

- Otra novedad es que el procedimiento colectivo de suspensión de contrato o reducción de jornada será aplicable con independencia del número de trabajadores y del número de afectados por la suspensión.
- En relación con lo anterior, se modifica la LGSS porque el desempleo parcial antes se generaba por una reducción de al menos un tercera parte de la jornada, y ahora será cuando la reducción se sitúe entre el 10% y el 70% de la jornada.
- Las empresas que hayan instado ERES, de carácter temporal, resueltos por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley, podrán beneficiarse de la ampliación del derecho a la bonificación, siempre que reúnan las condiciones establecidas en el Real Decreto-Ley, aplicándose las mismas sólo respecto de las cotizaciones devengadas con posterioridad a la entrada en vigor del citado texto normativo.
- Se aumenta la bonificación empresarial a la Seguridad Social por Contingencias Comunes en los procedimientos de regulación de empleo o suspensión o reducción de jornada del 50% al 80% si se realizan acciones formativas durante tales períodos o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.
- Se exige, además, para ampliar la bonificación al 80% que el procedimiento de regulación de empleo haya concluido con acuerdo (no se entiende la justificación de esta restricción. Si no se ha podido alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores, pero sí se autoriza por la Autoridad Laboral se desprende que no se tendrá el mismo derecho).
- Además, sólo se refiere este Art. 1.2.bis a los procedimientos de regulación de empleo y no habla de los concursales a los que sí se refiere el Art. 1.1 de la misma Ley 27/2009.

En el supuesto de ERES o procedimientos concursales de suspensión o reducción de jornada, respecto de los que posteriormente se autoricen la extinción de contratos afectados, los trabajadores tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo por el mismo número de días que hubiera percibido el desempleo en virtud de aquellas autorizaciones con un límite de 180 días, en lugar de los 120 actuales.

## **BONIFICACIONES DE CUOTAS POR CONTRATACIÓN**

- Se modifican los criterios y colectivos en el Programa de Bonificaciones. Se entendió, a partir de las conclusiones de la comisión creada al efecto en el Congreso de los Diputados, que el sistema actual que generalizaba las modificaciones a numerosos colectivos, diluía o desincentivaba la contratación de los colectivos con mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

Por ello, ahora sólo se bonifica la contratación hasta el 31 de diciembre de 2011 de:

- 1. Jóvenes desempleados entre 16 y 30 años con especiales problemas de empleabilidad.** Es decir, son los inscritos como desempleados al menos 12 meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional. El importe de la bonificación asciende a 800 euros de bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante 3 años (antes 4 años y no se exigía que tuvieran problemas de empleabilidad)  
Mujeres: 1.000 euros.
  - 2. Mayores de 45 años inscritos en la oficina de empleo durante al menos 12 meses.** El importe de la bonificación asciende a 1.200 euros durante 3 años (antes 4 años y no se exigía permanencia alguna en el desempleo).  
Mujeres: 1.400 euros.
  - 3. Transformación hasta el 31 de diciembre de 2011 de contratos formativos, de relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos, cual quiera que sea la fecha de celebración.** El importe será de 500 euros durante 3 años. Mujeres: 700 euros (este supuesto ya existía anteriormente).
- Es requisito para acceder a las bonificaciones que las nuevas contrataciones o las transformaciones (excepto el de relevo), supongan un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa. Se trata de un nuevo requisito que en el anterior Programa de Fomento del Empleo no existía y que limita aún más el acceso a las bonificaciones.

## **CONTRATOS FORMATIVOS**

Los cambios son los siguientes:

- Respecto al **CONTRATO EN PRÁCTICAS**, junto a los requisitos ya existentes de que el trabajador con quien se concierte este contrato esté en posesión de título

universitario o de FP de grado medio o superior o títulos equivalentes, ahora **se añade el certificado de profesionalidad**, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

- Antes se exigía que para formalizar un contrato en prácticas no hubiesen transcurrido más de 4 años desde la finalización de los estudios que lo habilitaban. **El Decreto lo amplía a 5 años.**
- Hay una limitación que se añade con el Real Decreto-Ley: antes se prohibía que un trabajador estuviera contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación. Ahora se añade que no podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a 2 años, **aunque se trate de distinta titulación o certificado de profesionalidad.**
- Asimismo, hasta ahora se establecía que la retribución del trabajador con un **CONTRATO PARA LA FORMACIÓN** era la fijada en convenio, sin que pudiera ser inferior al SMI, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, Con el Decreto, se mantiene idéntico criterio durante el primer año de contrato, pero durante el segundo año se añade que no puede ser inferior al SMI, con **independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.** Es decir, que el 15% mínimo de la jornada que se ha de dedicar a formación teórica en un contrato para la formación y que hasta ahora no se retribuía, ahora deberá retribuirse (lo que supone un incremento del coste).
- Además, se incluye que el trabajador contratado para la formación tendrá derecho, al margen del resto de prestaciones ya existentes, a la **prestación por desempleo** (esto implica que se cotizará por la contingencia de desempleo en el contrato para la formación, aplicando a la base mínima de AT y EP el tipo de cotización por desempleo que corresponde al contrato en prácticas, distribuyéndose entre la empresa y trabajador de igual manera que en el contrato antedicho).
- Para los poseedores de certificados de profesionalidad, y a expensas de regulación específica en Convenio Colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para el caso de certificados de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los certificados de profesionalidad de nivel 3.
- Las empresas que formalicen un contrato para la formación hasta el 31 de diciembre de 2011 tendrán una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, AT y EP, desempleo, FOGASA y FP, durante toda la vigencia del contrato.

## **AGENCIAS DE COLOCACIÓN**

Se valora muy positivamente la inclusión de las agencias de colocación con ánimo de lucro para la realización de actividades de intermediación laboral, búsqueda de empleo, orientación e información profesional y selección de personal. Las agencias públicas de intermediación se ha demostrado que son poco eficaces y gestionan un porcentaje mínimo de la intermediación laboral. Por lo tanto, es importante abrir la colaboración público-privada para mejorar el acceso al empleo.

## **ETTS:**

- Se incorporan una serie de normas a la Ley de ETTs en el sentido de reflejar, precisar y garantizar que a los trabajadores cedidos a empresas usuarias se les apliquen las mismas condiciones y derechos que los contratados directamente por la empresa usuaria.
- Se enumeran una serie de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo, con los que se no podrán celebrar contratos de puesta a disposición (como son los trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes, agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, o a agentes biológicos):
- Se insta a que con anterioridad al 31 de diciembre de 2010 mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos en determinados sectores de especial peligrosidad se podrán determinar, por razones de seguridad y salud en el tiempo, limitaciones para celebrar contratos de puesta a disposición para determinadas ocupaciones o puestos de trabajo concretos o tareas determinadas.
- Y, desde el 1 de enero de 2011, respetando las limitaciones que se hayan podido establecer en la negociación colectiva, según lo expuesto anteriormente, se podrán celebrar contratos en las actividades especialmente peligrosas que se recogen en la ley.

Con lo cual, a partir del 1 de enero de 2011 se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones para celebrar contratos de puesta a disposición por ETT, con excepción de las limitaciones de la negociación colectiva en los sectores antedichos.

- Dentro de las obligaciones de la empresa usuaria se incluye, como novedad, su responsabilidad en la *“indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo”*, además de las obligaciones salariales y de Seguridad

Social. Dicha responsabilidad es subsidiaria de forma general, si bien puede llegar a ser solidaria en caso de incumplimientos relativos a las modalidades y supuestos de utilización o exclusiones para recurrir a Empresas de Trabajo Temporal.

- Se incorpora un nuevo Artículo, que establezca la obligación de información, por parte de la usuaria a los trabajadores cedidos, de las vacantes, con objeto de garantizar las mismas oportunidades de acceso a los puestos permanentes. La información podrá facilitarse por anuncio público en lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante los medios previstos en la negociación colectiva que aseguren su transmisión.

#### **ABONO DE PARTE DE LA INDEMNIZACIÓN POR EL FOGASA**

- En los contratos indefinidos, tanto ordinarios como de Fomento de la Contratación Indefinida celebrados después de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley, cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los art. 51 y 52 ET o en el 64 de la Ley Concursal, una parte de las indemnizaciones que correspondan equivalentes a 8 días de salario por año de servicios se abonarán por el FOGASA. Con lo cual, del tenor literal del precepto se desprende que sólo se abonarán los 8 días si concurren las causas, es decir, en los despidos que comportan 20 días de indemnización. Sin embargo, de una interpretación sistemática del primer y segundo párrafo de la Disposición Transitoria 3ª del Real Decreto-Ley, se suscitan dudas acerca de su ampliación a otros supuestos al referirse el párrafo segundo a que la indemnización se calculará en función de la extinción de que se trate y de su calificación judicial o empresarial.

En consecuencia, debería reformularse este precepto a efectos de su clarificación.

- El contrato ha de tener una duración superior a 1 año.
- Se financiará con cargo al FOGASA (o sea, financiado por los empresarios).
- Se aplicará hasta que entre en funcionamiento el Fondo de Capitalización (el denominado Modelo Austríaco). Se fija como fecha en la que el Fondo ha de estar operativo el 1 de enero de 2012, con lo cual, si el abono de los 8 días por el FOGASA sólo puede aplicarse a partir de que el contrato tenga una duración de 1 año, y que se aplica únicamente a los contratos formalizados a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley (18 de junio de 2010), y que se aplicará solamente hasta que entre en funcionamiento el Fondo de Capitalización (1 de enero de 2012), la conclusión es que se abonará en un número muy escaso de contratos.



- El abono del 40% de la indemnización legal en empresas de menos de 25 trabajadores, en caso de contratos indefinidos anteriores a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley se regirá por el Art. 33.8 ET.

### **FONDO DE CAPITALIZACIÓN**

En el plazo de 1 año el Gobierno aprobará un Proyecto de ley para la Constitución de un Fondo de Capitalización para los trabajadores, con las siguientes características:

- Sin incremento de cotizaciones empresariales (una opción probable, no prevista en el Real Decreto-Ley, es que se cree un nuevo tipo de cotización para ello, y se neutralice con una reducción de otro tipo de cotización).
- Por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar.
- El abono se hará efectivo por despido, movilidad geográfica, desarrollo de actividades de formación, o jubilación.
- Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicios equivalente al que se determine para la constitución del Fondo.
- El Fondo deberá estar operativo a partir del 1 de enero de 2012.

Se trata de un intento de trasladar, en parte, el Modelo Austríaco (en el sistema austríaco los empleadores cotizan el 1,53% del salario bruto para financiar el Fondo)

Departamento de Relaciones Laborales  
y Asuntos Sociales

Barcelona, 29 de junio de 2010.