



## La reforma del mercado de trabajo

**Tras un largo periodo de espera, el Boletín Oficial del Estado de 17 de junio de 2010 publicó el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgente para la reforma del mercado de trabajo, que entró en vigor el 18 de junio, salvo en el caso de las agencias de colocación.**

El 22 de junio el Congreso convalidó el Real Decreto Ley, que introduce modificaciones en la legislación laboral, aunque es previsible que algunas de las materias reguladas puedan ser modificadas durante su tramitación parlamentaria como proyecto de ley. La reforma puede concretarse en una ampliación de los supuestos a bonificar para la contratación indefinida y con una especial atención al género femenino. Durante tres años se bonifica la contratación indefinida hasta el 31 de diciembre de 2010, para los trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, los trabajadores mayores de 45 años, así como la transformación en indefinidos hasta dicha fecha los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Igualmente se bonifica el 100% de las cuotas empresariales y de los trabajadores durante la vigencia del contrato para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo y los concertados con anterioridad al R.D.L. 10/2010 y que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2011.

Se apuntan medidas para la adopción de medidas de flexibilidad interna como una opción, sustitutiva del despido, modificando para ello los artículos 40 (movilidad geográfica), artículo 41 (modificación sustancial de las condiciones de

trabajo), artículo 47 (suspensión del contrato de trabajo) y el artículo 82 (descuelgue salarial).


Cambia el despido por causas objetivas, modificando los artículos 51,1, 52 c) y 53 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a las causas y al procedimiento, se redefinen dichas causas y se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación 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, al igual que en las causas técnicas, organizativas y de producción.

Se suprime la mención a la «necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo» como elemento configurador de las causas de extinción del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores.

En relación con el procedimiento se reduce el plazo de preaviso de 30 a 15 días (art. 53 ET), siendo de destacar que la inobservancia de los requisitos formales del procedimiento no conlleva la calificación de nulidad sino de improcedencia, al igual que en el caso de error excusable en el cálculo de la indemnización, no conlleva la declaración de improcedencia sino la obligación del empresario de abonar al trabajador la diferencia en dicho importe.

Se introducen medidas de empleabilidad como es el caso del empleo juvenil que modifican los contratos para la formación y los contratos en prácticas, en los primeros se amplía la edad máxima hasta los 25 años, se acuerda la retribución mínima del SMI completo a partir del segundo año de vigencia del contrato, reconociendo igualmente la prestación por desempleo a la finalización del contrato. En los segundos, se amplía el periodo hasta cinco años para suscribir un contrato en prácticas tras la obtención del título universitario o de formación profesional de grado medio o superior y el certificado de profesionalidad de acuerdo con la Ley 5/2000. Así mismo, ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa y para el mismo puesto de trabajo por un tiempo superior a dos años.

Es destacable la modificación introducida respecto a los Servicios Públicos de Empleo que podrán autorizar, la existencia de agencias de colocación públicas o privadas, que hasta ahora había estado limitado a la Oficina Pública de Empleo y a las empresas de trabajo temporal (ETT), es más, estaba prohibida la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos, si bien, la actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas continúa siendo actividad exclusiva de las ETT.

Por último se establece la creación de un Fondo de Capitalización para los trabajadores a lo largo de su vida laboral, estableciéndose el plazo máximo de un año a fin de aprobar el proyecto ley por el que se debe desarrollar y regular el mismo. 

## DESPUÉS DE LA REFORMA

### BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Bonificaciones universales (jóvenes, mujeres, parados, larga duración)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jóvenes hasta 30 años: 800€ (mujeres: 1.000€)</li> <li>Mayores de 45 años: 1.200 € (mujeres: 1.400€)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Requisitos: las contrataciones deben suponer un aumento del personal fijo de la empresa.</li> <li>Duración: 3 años desde el contrato</li> </ul>
Bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución	La bonificación será de 500 euros durante 3 años. Si son mujeres la bonificación será de 700 euros	
Bonificaciones para contratos de formación	Se bonifica el 100% de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. Duración hasta 31/12/2011	

### FLEXIBILIDAD INTERNA

Modificación sustancial condiciones colectivas de trabajo (art. 41 ET)	<p>Carácter temporal de la modificación: máximo hasta vigencia del convenio</p> <p>Periodo consulta: 15 días improrrogable</p> <p>Posibilidad de sustituir el periodo de consultas por arbitraje</p> <p>Si no hay acuerdo contra la decisión empresarial se puede reclamar en conflicto colectivo</p> <p>Si falta representación en la empresa el trabajador la puede atribuir a comisión integrada por sindicatos más representativos</p> <p>La modificación sólo puede referirse al horario y distribución del tiempo de trabajo, turnos, remuneración y sistemas trabajo</p>
Cláusulas de inaplicación salarial (art. 82.3 ET)	<p>Posibilidad de periodo de consultas por acuerdo entre trabajadores y empresa</p> <p>Carácter temporal de la inaplicación: máximo hasta la vigencia del convenio o, en todo caso, 3 años</p> <p>Determinación exacta de la cantidad a percibir y de la recuperación de cantidades</p> <p>Si falta representación en la empresa el trabajador la puede atribuir a comisión integrada por sindicatos más representativos</p> <p>Si hay desacuerdo, se acude a laudo arbitral vinculante</p>
Movilidad geográfica (art. 40 ET)	<p>Periodo de consultas de 15 días improrrogable</p> <p>Si falta representación en la empresa el trabajador la puede atribuir a comisión integrada por sindicatos más representativos</p> <p>Posibilidad de sustituir periodo de consultas por procedimiento de mediación o arbitraje</p>

### REDUCCIÓN DE JORNADA COMO INSTRUMENTO DE AJUSTE TEMPORAL DE EMPLEO

Suspensión del contrato por causas objetivas (art. 47 ET)	En el ET no estaba prevista la reducción de jornada	Medidas de regulación temporal de empleo: Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas objetivas (art. 47 ET)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecimiento de un máximo y un mínimo de reducción de jornada: 10% y 70%</li> <li>Reposición de prestaciones por desempleo: 180 días</li> <li>El trabajador en suspensión temporal o en reducción de jornada está en situación de desempleo parcial</li> <li>Bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes del 80%</li> <li>Las resoluciones que autoricen las suspensiones deben haberse producido entre el 1 de octubre de 2008 y 31 de diciembre de 2011</li> </ul>
	reposición de prestaciones por desempleo: 120 días		
	Prestación por desempleo		
	Bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes del 50%		
Las resoluciones que autoricen las suspensiones deben haberse producido entre el 1 de octubre de 2006 y 30 de diciembre de 2010			

## REDUCCIÓN DE JORNADA COMO INSTRUMENTO DE AJUSTE TEMPORAL DE EMPLEO

Contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI)	<p>El trabajador debe llevar 6 meses en desempleo</p> <hr/> <p>Colectivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jóvenes de 16 a 30 años</li> <li>- Mujeres en ocupaciones con menor índice de empleo femenino</li> <li>- Mayores de 45 años</li> <li>- Parados que lleven, al menos, 6 meses inscritos</li> <li>- Minusválidos</li> </ul> <hr/> <p>Prohibiciones: Empresas que en los 6 meses anteriores hubieran extinguido contratos por causas objetivas declaradas improcedentes o hubiera realizado despidos colectivos</p> <hr/> <p>Indemnización por extinción: declarada improcedente por el juez: 33 días por años trabajados</p>	Contrato de fomento de la contratación indefinida (CFIC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· El trabajador debe llevar 3 meses de desempleo y un mínimo de reducción de jornada: 10% y 70%</li> </ul> <p>Nuevos colectivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Parados que lleven, al menos, 3 meses inscritos</li> <li>- Trabajadores sólo con contratos temporales en los últimos 24 meses</li> <li>- Trabajadores despedidos en los últimos 12 meses anteriores de un contrato indefinido</li> <li>- Personas con discapacidad</li> <li>- Límite máximo para la conversión: 31/12/2011</li> </ul> <p>· Prohibiciones: empresas que en los 6 meses anteriores hubiera extinguido contratos declarados o reconocidos improcedentes o hubiera realizado despidos colectivos</p> <p>· Excepción: que los despidos se hayan producido antes de la entrada en vigor del RD-Ley</p> <p>· Indemnización por extinción: declarada improcedente por el juez o reconocida por el empresario: 33 días por año trabajado</p>
Contrato de obra o servicio	Sin duración máxima	Contrato de obra o servicio	Duración máxima 3 años. Prorrogable por negociación colectiva sectorial 12 meses más
Encadenamiento de contratos temporales	Se prohíbe para el mismo puesto en la misma empresa dos o más contratos temporales	Encadenamiento de contratos temporales	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Se prohíbe para el mismo o distinto puesto en la misma empresa o grupo de empresas dos o más contratos temporales</li> <li>· Se prohíbe en casos de sucesión o subrogación empresarial</li> <li>· Se exceptúan los contratos formativos, de relevo y de interinidad</li> </ul>
Indemnización por finalización de contrato temporal	8 días de salario por año de servicio	Indemnización por finalización contrato temporal	· Gradualmente se llegará hasta 12 días de salario por año de servicio en 2015

## DESPIDOS

Despido colectivo. Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que afecten a un nº determinado de trabajadores	Despido colectivo. Se redefinen causas. Se precisa acreditación y justificación
<p>Despido objetivo</p> <hr/> <p>Preaviso de 30 días</p> <hr/> <p>Indemnización por despido objetivo improcedente declarado judicialmente: 33 días</p> <hr/> <p>El empresario paga íntegramente la indemnización</p>	<p>Despido objetivo</p> <hr/> <p>Preaviso de 15 días</p> <hr/> <p>Indemnización por despido objetivo declarado judicialmente o reconocido por el empresario como improcedente: 33 días</p> <hr/> <p>El FOGASA abona 8 días de indemnización en el caso de despidos objetivos posteriores a la entrada en vigor del RD-Ley. El contrato debe haber durado como mínimo un año</p> <hr/> <p>El FOGASA dejará de abonar estos días cuando entre en funcionamiento el Fondo de Capitalización</p>

## SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO E INTERMEDIACIÓN LABORAL

Agencias de empleo sin ánimo de lucro	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Agencias de empleo con o sin ánimo de lucro</li> <li>· No pueden cobrar a los trabajadores por sus servicios de intermediación</li> <li>· Requisitos de autorización</li> <li>· Colaboración con los servicios públicos de empleo</li> </ul>
Exclusión de trabajadores de ETT en sectores de riesgo	· Negociación colectiva para permitir a los trabajadores de ETT actuar en sectores de riesgo (excepto riesgos cancerígenos, biológicos y radiaciones ionizantes)
Derechos de los trabajadores de las ETT	· Los trabajadores de ETT tiene derecho a que la empresa usuaria les informe de vacantes existentes de cara a acceder a un puesto permanente

## EMPLEO JUVENIL

Contrato para la formación	Cotización a la Seguridad Social <hr/> Edad máxima: 21 años <hr/> Retribución mínima SMI proporcional al tiempo de trabajo efectivo <hr/> No se reconoce prestación por desempleo	Contrato para la formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Bonificación de cuotas empresariales del 100%</li> <li>· Edad máxima: 25 años (hasta 31/12/2011)</li> <li>· Retribución mínima SMI completo a partir del segundo año de vigencia del contrato</li> <li>· Reconocimiento de prestaciones por desempleo al término del contrato</li> </ul>
Contrato en prácticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Título universitario o de formación profesional grado medio o superior</li> <li>· Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación</li> </ul>	Contrato en prácticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Título universitario o formación profesional de grado medio o superior y certificado de profesionalidad de acuerdo con la Ley 5/2000</li> <li>· Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado</li> </ul>

## FONDO DE CAPITALIZACIÓN PARA CONTRATOS INDEFINIDOS

No existía	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores a lo largo de su vida laboral</li> <li>· El abono de cantidades se realiza en casos de despidos, de movilidad geográfica o de formación</li> <li>· Las cantidades que no se hagan efectivas se reciben en el momento de la jubilación</li> <li>· Operativo desde el 1 de enero de 2012 para contratos indefinidos celebrados desde esa fecha</li> </ul>
------------	---

## BONIFICACIONES DE LOS CONTRATOS

Causa bonificación	Importe	Tiempo
Contratación indefinida hasta 31/12/2011 de trabajadores desempleados entre 16 y 30 años (*) inscritos en la Oficina de Empleo.	Hombres 800 € – Mujeres 1.000 €	3 años
Contratación indefinida hasta 31/12/2011 de trabajadores mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses.	Hombres 1.200 € – Mujeres 1.400 €	3 años
Transformación en indefinidos hasta 31/12/ 2011 formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.	Hombres 500 € – Mujeres 700 €	3 años
Hasta 31/12/2011, contratos para formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo.	100% de las cuotas empresariales y de los trabajadores	Toda la vigencia del contrato
Contratos para formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor de RDL 10/2010 que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31/12/ 2011	100% de las cuotas empresariales y de los trabajadores	Durante la vigencia de dichas prórrogas



## Almuerzo de la Jurisdicción Laboral

El pasado 2 de julio en el Hotel Málaga Palacio se celebró el tradicional almuerzo de la Jurisdicción Social, la cual lleva celebrándose más de una década, como despedida del año judicial. A dicha comida asistieron más de 100 participantes entre los que se encontraban Javier Vela Torres, presidente de la Sala de lo Social de TSJ; Antonio Pablo Hidalgo, magistrado de Social 1; José Enrique Medina, magistrado de

Social 2; Ernesto Utrera, magistrado de Social 4, y el fiscal Jorge Brioso.

El comité organizador estuvo compuesto por: Magdalena Quesada, secretaria Social 1; Carmen Ortega, secretaria Social 13; Gloria Fernández, graduada social; María Belén González, letrada, y Pepa Murillo, letrada.