

2-2010  
Junio, 2010

## **REAL DECRETO-LEY 10/2010, DE 16 DE JUNIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO**

En el presente documento de Novedades se recogen, de forma sumaria, los aspectos más relevantes del **Real Decreto-Ley 10/2010**, de fecha 16 de junio, de **medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo**. Dicha norma entra en vigor el viernes 18 de junio de 2010, con la excepción de las disposiciones sobre agencias de colocación, que no serán de aplicación hasta tanto entre en vigor la normativa de desarrollo de las mismas.

### **1. OBJETO Y FINALIDAD DE LA NORMA**

El Real Decreto-ley tiene por objeto contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española. En concreto, las medidas se enfocan hacia tres objetivos fundamentales.

- Reducir la dualidad del mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable y de calidad.
- Reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, las medidas de reducción temporal de jornada, como mecanismo que permita el mantenimiento del empleo durante las situaciones de crisis económica, frente a medidas extintivas.
- Favorecer las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes, reordenando la política de bonificaciones a la contratación indefinida, promoviendo los contratos formativos, y mejorando los mecanismos de intermediación laboral.

### **2. MEDIDAS PARA REDUCIR LA DUALIDAD Y LA TEMPORALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO**

#### **2.1 Regulación de los contratos temporales**

Las principales modificaciones (que afectan a los artículos 15 y 49.1 del Estatuto de los Trabajadores), son las siguientes:

- Duración máxima de contratos para obra o servicio determinado:** Se limita la duración de los contratos para obra o servicio determinado a tres años como máximo, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa. El empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento del plazo, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa.
- Encadenamiento de contratos temporales** (art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores): Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, mediante dos o más contratos temporales o de puesta a disposición. En lo sucesivo esta previsión operará tanto en los casos en que se ocupara el mismo puesto, como en los casos en que se ocupen puestos distintos y se aplicará igualmente a contrataciones dentro del grupo de empresas (novedades respecto a la anterior regulación). En tales casos, el empresario debe facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. Ello será igualmente de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial prevista legal o convencionalmente (esta precisión constituye también una novedad, y será sin duda fuente de importantes problemas interpretativos).
- Indemnización a percibir en caso de extinción del contrato temporal** por realización del tiempo convenido o realización de la obra o servicios (excluidos contratos formativos y contratos de interinidad): ascenderá a doce días de salario por año de servicios. Anteriormente la indemnización ascendía a 8 días de salario por año de servicios. La aplicación de la nueva indemnización se realizará de forma gradual, conforme al siguiente calendario:

INDEMNIZACIÓN (DÍAS DE SALARIO/AÑOS DE SERVICIO)	CONTRATOS CELEBRADOS
Ocho	Hasta el 31-12-2011
Nueve	A partir de 1-1-2012
Diez	A partir de 1-1-2013
Once	A partir de 1-1-2014
Doce	A partir de 1-1-2015

- Régimen transitorio:** Los contratos para obra o 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 periodos y número de contratos, conforme a lo dispuesto en la Ley 43/2006. Solo resultará 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.

- **Negociación colectiva y sector de la construcción:** Conforme a la Disposición Adicional Primera, la nueva redacción del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores se entenderá sin perjuicio de lo establecido en la negociación colectiva actualmente, en lo relativo a la adaptación de la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado manteniendo fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo y sin perjuicio de lo previsto en la normativa reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

## 2.2 Modificación del régimen de extinción de contratos por causas objetivas

### 2.2.1 Despido colectivo

En el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores regulador del despido colectivo (Expediente de Regulación de Empleo) **se desarrolla y reformula la definición de las causas objetivas**, considerando que concurren:

- Las causas económicas: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa.
- Las causas técnicas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- Las causas organizativas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.
- Las causas productivas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los casos en que se aleguen causas económicas, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que, de los mismos, se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva.

Por su parte, en las restantes causas, la empresa deberá justificar que se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa 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 Expediente de Regulación de Empleo 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.

Los Expedientes de Regulación de Empleo de extinción en tramitación a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley seguirán rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su inicio.

### 2.2.2 Despido objetivo individual

- La norma (art. 52 ET) se remite expresamente en cuanto a la definición de las causas objetivas a las previsiones en materia de despidos colectivos anteriormente mencionadas.
- El preaviso se reduce a quince días (anteriormente era de 30 días).
- Igualmente se modifica el art. 53.4 del Estatuto de los Trabajadores y el art. 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral en relación con las causas de nulidad de los despidos objetivos: (i) se suprime la nulidad derivada del incumplimiento de los requisitos formales en la comunicación de los despidos objetivos (comunicación escrita y puesta a disposición de la indemnización); (ii) por el contrario la consecuencia de no cumplir los requisitos formales conllevará la improcedencia del despido; (iii) si bien, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinarán la improcedencia del despido (sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta).

### 2.3 Contrato para el fomento de la contratación indefinida

La regulación del contrato para el fomento de la contratación indefinida (Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001) se ve modificada en los siguientes aspectos:

- Se amplían los colectivos a los cuales se les podrá aplicar dicho contrato, incluyendo a nuevos colectivos de **desempleados inscritos en la oficina de empleo**: (i) parados que lleven, al menos, tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo, (ii) desempleados con discapacidad, (iii) desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos, o (iv) desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.
- Se incluyen igualmente a los empleados que se encuentren contratados mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y se les **transforme dicho contrato en indefinido** en los siguientes plazos: (i) los

contratos anteriores a 18 de junio de 2010, en la medida en que la transformación en indefinido sea anterior al 31 de diciembre de 2010 y (ii) contratos celebrados a partir del 18 de junio de 2010 en la medida en que la transformación en indefinido sea anterior al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses (esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos).

- En caso de **despidos por causas objetivas**, si el empresario reconoce la improcedencia de los mismos (o ésta se declara judicialmente), la indemnización a percibir por el trabajador ascenderá a 33 días de salario por año de servicios con el límite de 24 mensualidades. Se habilita a que el empresario, tras reconocer la improcedencia, y en virtud del art. 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, 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).
- No se podrá concertar esta modalidad de contrato para el fomento de la contratación indefinida cuando en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, la empresa hubiera extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado como improcedente o por despido colectivo (teniendo en cuenta la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo). 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.

### **3. MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA NEGOCIADA EN LAS EMPRESAS Y PARA FOMENTAR EL USO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA COMO INSTRUMENTO DE AJUSTE TEMPORAL DE EMPLEO**

#### **3.1 Movilidad geográfica**

Los aspectos más relevantes de la nueva regulación del **traslado colectivo** (art. 40 del Estatuto de los Trabajadores) son los siguientes:

- El periodo de consultas no será superior a quince días improrrogables (previamente los quince días eran la duración mínima).
- Se regulan los supuestos en que no existe representación legal de los trabajadores en la empresa a efectos del periodo de consultas. En estos casos, los trabajadores podrán atribuir su representación, en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada,

según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa designados por la Comisión paritaria del convenio colectivo aplicable a ésta. Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

- Asimismo, el empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo improrrogable señalado para dicho periodo.
- Los procedimientos de movilidad geográfica que se encuentren en tramitación a la entrada en vigor de la norma se seguirán rigiendo por la normativa vigente al momento de su inicio.

### **3.2 Modificación sustancial de condiciones de trabajo**

Las principales novedades en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores son las siguientes:

- Se incluye, entre las materias sujetas al procedimiento del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, las modificaciones no sólo del horario, sino también de la distribución del tiempo de trabajo.
- En caso de modificación colectiva se establece el mismo régimen que en el traslado colectivo en cuanto a: (i) la duración del periodo de consultas, (ii) la atribución de representación en ausencia de representantes legales de los trabajadores, y (iii) el posible recurso a una mediación o arbitraje en sustitución del proceso de consultas.
- En caso de modificación colectiva de condiciones reconocidas en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por los trabajadores en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo se comunicará el mismo a los trabajadores, con una antelación de 30 días a la fecha de efectos.
- En cuanto a la modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos estatutarios sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores, en cuyo caso se entenderá que concurren las causas justificativas de las modificaciones. El acuerdo se adoptará por conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de las representaciones sindicales que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Los convenios y acuerdos interprofesionales podrán establecer un

arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores (inobservancia de requisitos y formalidades o cuando el laudo haya resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión).

Las materias de convenio colectivo objeto de modificación se refieren a horario y distribución de 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.

- Los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo que se encuentren en tramitación a la entrada en vigor de la norma se seguirán rigiendo por la normativa vigente al momento de su inicio.

### **3.3 Inaplicación de régimen salarial de los Convenios colectivos de ámbito superior a la empresa**

Se modifica el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la posible inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, en los siguientes términos:

- Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas (en los términos de las modificaciones colectivas de condiciones de trabajo) a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. En los supuestos de ausencia de representación legal se aplicarán las normas ya expuestas en relación con movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo. Dicha inaplicación no puede superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración.
- Como en el supuesto de modificación sustancial de condiciones de Convenio Colectivo, en caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenios o acuerdos interprofesionales pudiendo establecer los convenios o acuerdos interprofesionales el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante.

- Igualmente, conforme al nuevo art. 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, dentro del contenido obligatorio de los convenios colectivos se recoge la regulación de los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación del régimen salarial.
- Los procedimientos de inaplicación del régimen salarial establecido en convenio colectivo que se encuentren en tramitación a la entrada en vigor de la norma se seguirán rigiendo por la normativa vigente al momento de su inicio.

### **3.4 Suspensiones de contratos y reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**

#### 3.4.1 Expediente de suspensión de contratos y reducción de jornada

El Real Decreto-Ley modifica el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores que pasa a mencionar expresamente el supuesto de reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Como novedades, el nuevo artículo establece que (i) el procedimiento colectivo de suspensión de contrato o reducción de jornada será aplicable con independencia del número de trabajadores y de afectados y (ii) que se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de **entre un 10 y un 70 por ciento** de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Los Expedientes de Regulación de Empleo 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 se registrarán por la normativa en vigor al momento del dictado de la resolución del expediente.

Respecto a los Expedientes de Regulación de Empleo de carácter temporal, en tramitación a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley, les podrá ser de aplicación el mismo, siempre que se solicite por empresario y representante de los trabajadores y se haga constar en la resolución de la Autoridad Laboral.

#### 3.4.2 Previsiones en materia de desempleo

En la misma línea, se ha modificado el art. 203 de la Ley General de Seguridad Social definiendo los casos en que se entenderá desempleo total (el cese total del trabajador en la actividad por días completos) y los casos de desempleo parcial (cuando el trabajador vea reducida su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción, cuando sea temporalmente autorizado por un período de regulación de empleo). Se estará en situación legal de desempleo cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, en virtud de expediente de regulación de empleo.

### 3.4.3 Bonificaciones y medidas de apoyo a los expedientes de suspensión y reducción de jornada

Adicionalmente, se operan modificaciones en las medidas de apoyo a los expedientes de suspensión o reducción de jornada que aprobó la Ley 27/2009. Así:

- La bonificación que dicha norma establecía, del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en procedimientos de suspensión o reducción de jornada, se ampliará hasta el 80 por ciento (con los límites y condiciones previstos en dicha norma), cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que hayan concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo como acciones formativas cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.

Las empresas que hayan instado Expedientes de Regulación de Empleo, 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 solo respecto de las cotizaciones devengadas con posterioridad a la entrada en vigor del citado texto normativo.

- Se amplía el límite de la reposición de las prestaciones por desempleo cuando tras el expediente de suspensión o reducción se haya procedido a la extinción, hasta 180 días, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones: (i) que las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011, ambos inclusive y (ii) que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2012.

A los trabajadores a los que se hubiera extinguido su contrato antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley y que, previamente, hubieran sido afectados por EREs temporales de suspensión de contratos o de reducción de jornada, se les reconoce el derecho a la reposición de la prestación en los términos y límites previstos en la normativa vigente al momento del despido o de la resolución administrativa o judicial que autorizó la extinción.

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

Dentro de las medidas articuladas en el Real Decreto-Ley para favorecer el empleo de jóvenes y desempleados se desarrollan las siguientes materias.

##### 4.1 Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida

Se prevén bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, para las contrataciones o transformaciones realizadas hasta el 31 de diciembre de 2011, en los supuestos, y por los importes, detallados en la tabla siguiente:

COLECTIVO	IMPORTE DE LA BONIFICACIÓN
Contratación indefinida de desempleados entre 16 y 30 años, con especiales problemas de empleabilidad (inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional)	General: 800 € durante 3 años o, en su caso, por su equivalente diario.
	Mujeres: 1.000 € o su equivalente diario
Contratación indefinida de desempleados mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos doce meses.	General: 1.200 € durante 3 años o, en su caso, por su equivalente diario.
	Mujeres: 1.400 € o su equivalente diario
Transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación suscritos en cualquier fecha	General: 500 € durante 3 años o, en su caso, por su equivalente diario.
	Mujeres: 700 € o su equivalente diario

Serán requisitos comunes para causar derecho a la bonificación, los siguientes:

- Que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, supongan un incremento del nivel del empleo fijo de la empresa. Para el cálculo del incremento se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el período de los noventa días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los noventa días anteriores a la nueva contratación o transformación. Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos extinguidos por despido disciplinario declarado procedente, por dimisión, por jubilación, por muerte, por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, o los resueltos durante el período de prueba.
- Mantener durante el período de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la nueva contratación o transformación (no se considerará incumplida la obligación si se producen extinciones por idénticas causas a las referidas como excluidas de cómputo en el apartado anterior).

- Cubrir las vacantes, en el mes siguiente a su producción, de contratos indefinidos extinguidos por causas distintas a las señaladas. Dichas vacantes podrán cubrirse mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido, o la transformación de temporales o formativos en indefinidos, con la misma jornada, al menos, que tuviera el trabajador cuya relación se extinguió, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

El incumplimiento de las anteriores obligaciones supondrá el reintegro obligatorio de las bonificaciones disfrutadas.

## **4.2 Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación**

Se prevé una bonificación del 100%, durante toda la vigencia del contrato (incluidas las prórrogas), en las cuotas empresariales de la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, para los contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina del empleo, realizados hasta 31 de diciembre de 2011. Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo establecido anteriormente, se bonificará el cien por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

Asimismo, serán susceptibles de bonificación los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto y que sean prorrogados entre tal fecha y el 31 de diciembre de 2011.

Para tener derecho a dicha bonificación el contrato para la formación deberá suponer un incremento de la plantilla de la empresa (según la regla expuesta en el apartado 4.1 de bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida).

Como excepción, no se aplicarán las bonificaciones a los contratos para la formación suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Igualmente, mientras que sean de aplicación las anteriores previsiones, las empresas que celebren contratos de formación con trabajadores con discapacidad podrán aplicar la previsión específica relativa a tal bonificación o, en su caso, la reducción del 50% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación en la Disposición Adicional Segunda del Estatuto de los Trabajadores.

## **4.3 Modificaciones al Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos**

### **4.3.1 Modificaciones respecto del contrato en prácticas**

Algunas de las novedades fundamentales en relación con la modalidad de contrato en prácticas son las siguientes:

- Se incluye dentro del colectivo con el que pueden suscribirse tales contratos a los trabajadores que estén en posesión “de 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”.
- Se modifica el plazo para la suscripción de tales contratos pasando de los cuatro a los cinco años siguientes a la terminación de los estudios.
- Este contrato no se podrá suscribir cuando se haya estado 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 de profesionalidad.
- Se prevé, expresamente, que, a los efectos de los contratos formativos, los títulos de grado y de máster correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación. Del mismo modo, se establece que no se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.
- Para los poseedores de certificados de profesionalidad, y a expensas de regulación específica en Convenio Colectivo, el periodo 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.

#### 4.3.2 Modificaciones respecto del contrato para la formación

En relación con los contratos para la formación, se introducen las siguientes novedades laborales y de Seguridad Social:

- Su concertación podrá realizarse con aquellos que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad para celebrar un contrato en prácticas, siempre que sean mayores de 16 y menores de 21 años de edad. No obstante, podrán celebrarse contratos de formación con trabajadores menores de 25 años hasta el 31 de diciembre de 2011, de conformidad con la Disposición Transitoria Sexta.
- Se prevé que la cualificación o competencia profesional adquirida mediante el contrato para la formación sea objeto de acreditación, en virtud de la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- Se estipula que durante el primer año, la retribución de estos contratos sea la fijada por convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo, mientras que para el segundo año, la retribución será la fijada en el Convenio Colectivo, sin que pueda resultar inferior al SMI, independientemente del tiempo dedicado a la formación teórica.

- Se da nueva redacción a la regulación sobre la acción protectora de la Seguridad Social para clarificar que, en estos contratos, la misma comprenderá *“todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y (...) cobertura del Fondo de Garantía Salarial”*. La cotización por desempleo se efectuará por la cuota fija resultante de aplicar, a la base mínima de contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, el mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajador establecidos para el contrato en prácticas. Como excepción no se cubrirá la contingencia de desempleo en los contratos para la formación suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.
- Los contratos para la formación anteriores a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley se regirán por la normativa vigente al momento de su concertación. No obstante, en caso de prórroga, se les aplicarán las previsiones establecidas por el Real Decreto-Ley en materia de cobertura de contingencia de desempleo y en materia de bonificaciones.
- Conforme a la Disposición Adicional Segunda, se prevé que el Gobierno establezca procedimientos que flexibilicen y faciliten a los empresarios la impartición de la formación teórica a los trabajadores contratados para la formación, especialmente en el supuesto de empresas de hasta 50 trabajadores. Del mismo modo, se estipula la financiación del coste de la formación teórica según el Real Decreto 395/2007. En idéntico sentido, se prevé la compatibilidad de las bonificaciones de Seguridad Social para la financiación de dicho coste con las contempladas para los contratos para la formación en programas de fomento de empleo.

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

Dentro de las medidas articuladas para la mejora de la intermediación laboral, el Real Decreto-Ley establece una serie de modificaciones normativas que se sintetizan a continuación.

### **5.1 Agencias de colocación**

Se modifican los siguientes artículos de la Ley 56/2003, de Empleo, a los efectos de fomentar el empleo a través de agencias de colocación, básicamente:

- Se incluye dentro de la definición de la intermediación laboral, la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resulten excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación.

- Se añade un nuevo artículo 21 bis, respecto de las agencias de colocación, definiéndolas como las entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral, bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo (SPE), bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. También podrán realizar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional y la selección de personal.
- Para actuar como agencia de colocación se habrá de obtener autorización del SPE. Tales agencias podrán ser consideradas entidades colaboradoras de los SPE mediante la suscripción de un convenio de colaboración con los mismos.
- Las actuales agencias de colocación sin ánimo de lucro autorizadas conforme al Real Decreto 735/1995 dispondrán de seis meses desde la entrada en vigor de las disposiciones de desarrollo de este Real Decreto-Ley para adecuarse a la nueva normativa en materia de agencias de colocación y solicitar la preceptiva autorización.

Se modifica la redacción del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 16, previendo que los SPE podrán autorizar la existencia de agencias de colocación públicas o privadas que deberán garantizar el principio de igualdad, no pudiendo establecer discriminaciones, así como el respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores en el tratamiento de sus datos personales, y la gratuidad por la prestación de sus servicios para los trabajadores.

Por otra parte se explicita que la actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica.

Por último, las agencias de colocación pasan a ser incluidas como posible sujeto infractor en materia de empleo en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, previéndose infracciones muy graves para el caso del ejercicio de la actividad de intermediación sin haber obtenido la correspondiente autorización o exigiendo a los trabajadores precio o contraprestación, así como en caso de que soliciten datos de carácter personal en los procesos de selección que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo.

En un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley el Gobierno elaborará las disposiciones necesarias para desarrollar lo establecido en materia de agencias de colocación.

## **5.2 Empresas de Trabajo Temporal**

En relación con las Empresas de Trabajo Temporal se introducen una serie de modificaciones en la Ley 14/1994, fundamentalmente:

- Se define, dentro de las exclusiones de la celebración del contrato de puesta a disposición, de un modo más preciso los supuestos de especial peligrosidad para la seguridad o salud, mediante remisión a la Disposición Adicional Segunda de la propia Ley 14/1994 y lo previsto en los convenios o acuerdos colectivos.

Dicha nueva Disposición Adicional Segunda regula, de forma detallada, los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo, que serán objeto de exclusión de la concertación del contrato 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.

Igualmente se prevé que con anterioridad al 31 de diciembre de 2010, mediante los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos o la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en determinados sectores como construcción, minería a cielo abierto y de interior, las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, o manipulación y utilización de explosivos, entre otros, podrán determinarse, por razones de seguridad y salud en el trabajo, limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, siempre que: (i) se refieran a ocupaciones o puestos de trabajo concretos, (ii) se justifiquen por razón de los riesgos para la seguridad y salud y (iii) se fundamenten en un informe razonado.

Por otra parte, la Disposición Final Sexta, dispone que el INSHT deberá incorporar, a sus informes periódicos, la evolución de la siniestralidad sobre trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal.

- El nuevo art. 11 de la Ley 14/1994 garantiza a los trabajadores cedidos a empresas usuarias la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la usuaria. Se definen dichas condiciones esenciales como la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

En materia de remuneración se prevé que la misma comprenderá *“todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo”* (antes la redacción establecía la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo de la usuaria, calculada por unidad de tiempo).

Adicionalmente, se precisa el derecho de los trabajadores cedidos a disfrutar del comedor, guardería y otros servicios comunes de la usuaria en idénticos términos a la plantilla de ésta.

Finalmente, se incluye el derecho de los trabajadores cedidos a que les sean aplicadas las mismas disposiciones que a los empleados de la usuaria en materia de protección de mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato y las disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en sexo, raza, origen étnico, religión, creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

- 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 (arts. 6 y 8 de la Ley).

- Se incorpora un nuevo artículo 17.3, que establece 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 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.
- Se añade una nueva Disposición Adicional Cuarta, sobre validez de las limitaciones o prohibiciones de recurso a Empresas de Trabajo Temporal suprimiéndose, a partir de 1 de enero de 2011, las mismas, con la excepción de la relativa a los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo. Desde dicha fecha, las limitaciones o prohibiciones solo serán válidas si se justifican en razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores, a la garantía del buen funcionamiento del mercado y la evitación de abusos.
- Por último la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social ajusta su redacción a la prohibición de formalizar contratos de puesta a disposición para el supuesto de exclusión relativo a los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad.

## **6. ABONO DIRECTO POR PARTE DEL FOGASA DE INDEMNIZACIONES POR EXTINCIÓN DE CONTRATOS INDEFINIDOS POSTERIORES A LA ENTRADA EN VIGOR DE LA NORMA**

Conforme a la Disposición Transitoria Tercera, el FOGASA abonará directamente **8 días de salario por año de servicio** como parte de la indemnización de los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley, cuando se extingan por las causas del artículo 51 y 52 ET (despidos objetivos y despidos colectivos) o del artículo 64 de Ley Concursal.

La indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites establecidos en función de la extinción de que se trate y su calificación judicial o empresarial. No operará el límite, en la base de cálculo, previsto en el art. 33.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Para que proceda el abono, el contrato deberá haber tenido una duración superior al año. En los contratos de duración inferior, la indemnización será responsabilidad íntegra del empresario. Igualmente, el empresario habrá de hacer constar, en la comunicación escrita al trabajador, el salario diario que haya servido para el cálculo de la indemnización a su cargo.

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

Este régimen será de aplicación hasta la entrada en funcionamiento del **Fondo de Capitalización** que se prevé, en la Disposición Final Segunda. Esta medida consistirá en la creación de un Fondo de capitalización para los trabajadores, mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio que se determinará oportunamente.

La regulación reconocerá al trabajador el derecho a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo, en los casos de despido, movilidad geográfica, desarrollo de actividades de formación o jubilación. Las indemnizaciones abonadas por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine por la constitución del Fondo. El Fondo deberá estar operativo a partir del 1 enero de 2012.

## **7. OTRAS DISPOSICIONES DE INTERÉS**

### **7.1 Disposiciones Derogatorias**

Se derogan los incentivos a la contratación indefinida contenidos en los apartados 1 y 6 del artículo 2 de la Ley 43/2006, así como el Plan Extraordinario para la contratación indefinida de trabajadores desempleados con responsabilidades familiares y la previsión relativa a que el empleador pudiera acogerse a cualquier otra bonificación, una vez pasados los dos años previstos en el Plan Extraordinario antes citado.

Del mismo modo, se derogan las bonificaciones por la contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo, contenidas en el artículo 5 de la Ley 27/2009.

### **7.2 Disposiciones Finales**

La Disposición Final Tercera modifica el artículo 23.2 ET, en materia **de promoción y formación profesional del trabajo**, estableciendo que la negociación colectiva acomodará el ejercicio de los derechos recogidos en tal artículo a *“criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo”*.

Dicha Disposición Final Tercera incluye, en las excepciones del cómputo del 5% para los **despidos objetivos por absentismo**, las situaciones de riesgo durante la lactancia y la baja por paternidad.