



gabinete jurídico

# ANÁLISIS

real decreto de  
medidas urgentes  
para la reforma laboral

Enrique Ríos Martín  
Gabinete Jurídico FSIE

La situación de crisis económica, independientemente, del o de los culpables, y de las causas, ha generado una reforma que tiene por objeto: **reducir el desempleo y aumentar la productividad**. Todo ello se pretende conseguir, por enésima vez, con la incentivación el empleo estable, especialmente de determinados colectivos, y la potenciación de los contratos formativos, de formación y prácticas, y el contrato de fomento de la contratación indefinida, quedando su utilización sujeta a bonificaciones y a reducción de la indemnización por extinción; reducir la temporalidad en la contratación penalizando y acotando la duración del contrato por obra o servicio; incrementar la flexibilidad laboral dentro de la empresa, con medidas que permitan el mantenimiento del empleo en situaciones de crisis, medidas como reducciones temporales de jornada entre un 10 y un 70% con derecho a prestación al trabajador desempleado parcialmente; flexibilidad laboral, reduciendo la capacidad de los tribunales de valorar la situación real de la empresa y objetivando el despido en determinadas circunstancias especiales, además de hacerse cargo de parte de las indemnizaciones, con carácter general para todas las empresas, el Fondo de Garantía Salarial; flexibilizar la negociación colectiva, a través de la posibilidad de descuelgues salariales y modificaciones sustanciales, negociadas en el seno de las empresas entre el empresario y sus representantes a los que se da un papel de mayor relevancia; mejorar los mecanismos de intermediación laboral con la colaboración pública-privada entre los servicios públicos de empleo y agencias de colocación.

Desde la perspectiva del gobierno, una vez más, asistimos a una incipiente salida de la situación recesiva y a través de esta reforma se pretende sentar las bases de un modelo, no sólo de crecimiento, sino de mercado laboral flexible. De entre las medidas que podríamos considerar como realmente significativas, para poder hablar de reforma, está la creación de un fondo de capitalización, donde cada trabajador irá generando un fondo de capital por año trabajado, como si fuera un fondo de pensiones, que podrá ser liberado en situaciones personales muy concretas y en cualquier caso a la jubilación. Sobre este modelo no se ha desarrollado nada y se ha fijado como fecha para su desarrollo antes del 1 de enero de 2012, fecha previsible de su entrada en vigor. Con la creación de este fondo, en principio, se verán reducidas las cantidades indemnizatorias que el trabajador recibiría en caso de extinción.

Desde mi punto de vista, esta pretendida reforma, no tiene la trascendencia para considerarla como tal, ya que la mayoría de cambios, como podremos ver a continuación en su análisis detallado, son superficiales. No se producen cambios importantes en la contratación, se insiste en un contrato ya existente, el de fomento de la contratación indefinida, que ahora se trata de hacer más atractivo con pequeños incentivos y el ligero aumento del número de colectivos susceptibles de estar sujetos a él. Por otro lado, en cuanto a la flexibilización externa, en referencia a la posibilidad de extinguir el contrato por circunstancias objetivas, la reforma lo único que ha hecho ha sido plasmar la doctrina existente hasta la fecha en nuestros tribunales, sin que esto suponga la eliminación de la subjetividad asociada a esta cuestión.

A continuación se desarrolla un análisis de los principales cambios, a excepción de los generados en la intermediación de acceso al empleo, que por su nula repercusión en las relaciones laborales ya establecidas y en aras de la brevedad se omiten. Las principales novedades son:

1. Se acota la **duración** de los contratos de obra o servicio a **tres años** con la posibilidad de **ampliar un año más** a través de acuerdo en la **negociación colectiva**. Si lo que en principio se pretende es reducir la temporalidad, lo que se consigue es más bien todo lo contrario, pues a **efectos de considerar un encadenamiento de contratos temporales como indefinidos, no se computa el contrato de obra o servicio**, cuestión que con anterioridad a la reforma si se tenía en cuenta, en definitiva, se establece una **limitación paralela** no ya en 24 meses, sino en 36 ó, en su caso en 48 meses, a partir del cual la relación deviene indefinida.

Sin embargo, **la vigencia de esta limitación paralela**, en cuanto al encadenamiento de contratos temporales, solo será efectiva respecto de aquellos realizados a partir de la entrada en vigor del Real Decreto. Por lo que, **los contratos de obra y servicio suscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto, sí se tienen en cuenta a efectos del computo, la imposibilidad de encadenar contratos de duración determinada superior a 24 meses en un plazo de 30.**

Por otro lado, y a excepción del contrato de obra y servicio, **se tendrán en cuenta todos los contratos temporales para las situaciones de sucesión y subrogación empresarial**, limitándose, por tanto, a 24 meses el encadenamiento de este tipo de contratos dentro de un periodo de 30.

No obstante, no debemos olvidar que el contrato de obra o servicio, no ha sido objeto de modificación, y que el mismo tiene por objeto hacer frente a determinados trabajos con autonomía y sustantividad dentro de la actividad de la empresa y en ningún caso servirá para hacer frente a actividades permanentes. La negociación colectiva podrá, y de hecho en nuestro sector así se recoge, determinar que actividades pueden ser objeto de este contrato.

2. Aumenta la indemnización a la terminación del contrato de obra o servicio de 8 a 12 días, si bien, esto se implanta con carácter progresivo. De tal forma que hasta el 31 de diciembre de 2011 seguirán siendo 8 días; para el 2012, 9 días; para el 2013, 10 días, y así sucesivamente hasta los 12 días en el año 2015.
3. Establece con carácter general, a nivel legal, algo que era práctica común para todos los contratos y se establecía a nivel convencional, como es un plazo de preaviso para la renuncia a un contrato de duración determinada de tiempo superior al año, estableciendo el plazo de notificación para cualquiera de las partes en 15 días.
4. La reforma trata de **eliminar la subjetividad del despido por causas objetivas**, de tal forma que cambia la redacción, y determina que existe una **situación económica negativa** cuando así se desprenda de los resultados negativos teniendo que justificar mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva. Por otro lado, **concreta y saca fuera del ámbito de interpretación de los tribunales** la concurrencia de **causas técnicas** en los **cambios** que se produzcan en el ámbito de **los medios o instrumentos** de producción; los de las **causas organizativas** en **cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo** del personal; y las **causas productivas** en los **cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa** pretende colocar en el mercado.

Para llevar a cabo las **extinciones**, la empresa **deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas y justificar que de las mismas se deduce mínimamente** la decisión extintiva encaminada a mejorar la situación de la empresa.

Desde mi punto de vista con estos cambios no queda eliminada la subjetividad de las causas objetivas, quedando de nuevo en manos de la autoridad laboral y en su caso de los tribunales su concreción, si bien, facilita las extinciones de carácter económico.

5. Modifica los **formalismos del despido por causas objetivas**, suavizándolos para el empresario. Para ello, **reduce el tiempo de preaviso del empresario de 30 a 15 días; elimina la nulidad de la extinción por incumplimiento de los formalismos**, mereciendo sólo la calificación de improcedente. Las situaciones de **error de cálculo de la indemnización y la falta de preaviso, tan solamente darán lugar a indemnizar correctamente y abonar en función de los plazos no preavisados**. La nulidad se producirá respecto de aquellos casos en los que la extinción tuviera por móvil la vulneración de derechos y libertades fundamentales y las discriminaciones prohibidas por la Ley.
6. Se aumenta el **número de colectivos y flexibiliza las condiciones** de acceso al contrato de fomento de la contratación indefinida. Por un lado, incluye a los **desempleados** que lleven al menos **tres meses inscritos ininterrumpidamente** como demandantes de empleo, reduciendo el tiempo establecido originariamente en los 6 meses; por otro lado, se incluye a **desempleados**, independientemente del tiempo que tengan esta condición, que durante los **dos años anteriores** a la celebración del contrato, **hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal**, incluidos los contratos formativos; y por otro, a los **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.

También son susceptibles de acceder a este **contrato de fomento de la contratación indefinida, las transformaciones de contratos temporales celebrados antes del 18 de junio de 2010 y siempre que se lleven a cabo antes del 31 de diciembre de este año**. Para aquellos otros, **contratados temporalmente con posterioridad al 18 de junio de 2010** y que quieran **transformar en contrato de fomento** de la contratación indefinida el requisito es que la duración de **estos contratos no haya sido superior a 6 meses**, salvo para el caso de ser un contrato formativo en que no se aplica esta limitación, **y todo ello se lleve a cabo antes del 31 de diciembre de 2011**.

**Impide la contratación** bajo esta modalidad a aquellas empresas que en los 6 meses anteriores **hayan extinguido contratos de forma improcedente o a través de despidos colectivos**, si bien, establece una amnistía para las extinciones producidas con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto.

Los contratados bajo esta modalidad en caso de **despido objetivo reconocido improcedente**, ya sea judicialmente o por el propio empresario, **recibirán un indemnización de 33 días por año trabajo con un máximo de 24 mensualidades**. Esta circunstancia no es nueva, era preexistente a la reforma y **no supone su aplicación a los contratos indefinidos ordinarios ya existentes o que puedan hacerse en un futuro**.

7. Pretende flexibilizar el formalismo para los **traslados colectivos** limitando el **periodo de consultas** con los representantes de los trabajadores a **15 días sin la posibilidad de prórroga**.

También regula los casos en los que en la empresa **no exista representación legal de los trabajadores**, de tal forma que estos podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de **tres miembros** integrada, según su representatividad, **por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa designados por la Comisión paritaria** del convenio colectivo aplicable a ésta. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

**Potencia los procedimientos de mediación y arbitraje** pudiendo sustituir el periodo de consultas por estos procedimientos, limitándose siempre la duración de estos al plazo improrrogable de los 15 días.

8. Se incluye como **modificación sustancial** de las condiciones de trabajo **la distribución del tiempo de trabajo y limita el periodo de consultas a efectos de modificaciones sustanciales colectivas a plazos no superiores a 15 días**. Se establece la **capacidad negociadora**, para el caso de ausencia de representantes de los trabajadores o la posibilidad de recurrir a procedimientos de mediación y arbitraje, en los mismos términos que para la movilidad geográfica, que vimos en el punto anterior.

Por otro lado, se **flexibiliza lo establecido y regulado en Convenio Colectivo en materia de condiciones sustanciales de trabajo, incluidas las salariales**, con la potenciación de los **representantes de los trabajadores quienes podrán llegar a acuerdos sobre esta materia**, por mayoría, con la empresa. En caso de **desacuerdo**, será necesario **acudir a los procedimientos de mediación** establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Si bien, **estas modificaciones han de ser temporales y no podrán superar el plazo de vigencia del Convenio**.

Para los casos de **inaplicación de las tablas salariales** pactadas por convenio se deberá **precisar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores**, 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** de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, **sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración**.

9. La reforma introduce la posibilidad de **flexibilizar** internamente la relación, sin que ésta suponga la ruptura de la misma, y sólo para aquellos momentos de situación delicada en que existan **circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción** que determinen la toma de esta decisión. Esta flexibilidad consiste en la **reducción de la jornada diaria entre un 10 y un 70%**, siempre hablamos **de forma temporal y no definitiva**. El procedimiento se inicia,

con **independencia del número de trabajadores**, y por un periodo no superior a 15 días y sin que la medida adoptada por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa **genere derecho a indemnización alguna**. Para los trabajadores que se puedan ver **afectados** por esta medida **contarán con la prestación de desempleo de carácter parcial**, por ser considerada ésta como situación legal de desempleo.

Cuando algún **trabajador** se vea **afectado** por este tipo de medidas de **reducción o suspensión** y **con el tiempo se extinga la relación** como consecuencia de una resolución administrativa o extinción objetiva, **éste tendrá derecho a que se le repongan en el derecho a prestación contributiva, los días en que estuvo percibiendo la prestación hasta la extinción, con un máximo de 180 días.**

Las empresas que estén inmersas en estas situaciones de **regulación de empleo temporal**, se verán beneficiadas con **bonificaciones** de entre un 50 y un 80 % de la cuota empresarial por contingencias comunes.

10. Las empresas que hagan uso de los diferentes **contratos indefinidos** con determinados **colectivos con dificultad para el empleo** se verán beneficiados con **bonificaciones**, en las cuotas a la seguridad social, que van desde los 500 a los 1400 euros, en función del colectivo y la forma contractual elegida. En los casos de **contratos formativos** las bonificaciones podrán llegar a ser del **100%** de la cuota empresarial por contingencias comunes, **cuando se contrate** bajo esta modalidad y en determinadas condiciones a **desempleados**.

11. Se regula el contrato en prácticas asociando la titulación a las recogidas en las leyes reguladoras del sistema educativo, así mismo, da cabida a los certificados de profesionalidad regulados por la LO 5/2002, de 1 de junio. También limita el tiempo del contrato de prácticas, para un mismo puesto de trabajo, a dos años, aunque se trate de diferente titulación. Por otro lado, incluye los títulos de grado y masters como titulaciones independientes.

En cuanto a la retribución del contrato para la formación, ya venía establecido que éste se fijará por convenio colectivo, pero no será inferior al salario mínimo interprofesional. Ahora con la reforma se hace una distinción entre el primer año y segundo año de vigencia del contrato: para el primer año, este límite se hace con referencia en proporción al tiempo trabajado; para el segundo, no podrá ser inferior al SMI independientemente de la duración de la jornada.

Por primera vez los trabajadores con contrato de formación, contarán con todas las prestaciones de la seguridad social, incluida la de desempleo, prestación con la que antes no contaban.