

# Boletín Informativo

JULIO - AGOSTO 2010

Roger de Llúria, 123 1º 2ª • Telf. 93 487 37 28 / 93 487 28 55  
www.bufetsociashumbert.com

## COMENTARIO A LAS MEDIDAS ADOPTADAS EN EL REAL DECRETO LEY 10/2010 DE 16 DE JUNIO DE 2.010 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

### 1.1 Introducción

La progresiva destrucción de empleo iniciada en el año 2008, más de dos millones de puestos de trabajo en dos años, propició, entre otros varios factores, el inicio de las conversaciones entre Ejecutivo, Patronal y Sindicatos para consensuar una reforma del mercado de trabajo. Sin embargo, y ante la falta final de acuerdos tangibles que materializaran las posiciones en común, el Gobierno ha decidido aprobar por Decreto Ley una serie de medidas encaminadas a generar empleo y renovar la confianza de empresarios e inversores en aras a impulsar la creación de puestos de trabajo, iniciando así la senda de la recuperación de la economía. No obstante lo anterior, se ha de advertir que con toda probabilidad se introducirán modificaciones en el proceso de tramitación parlamentaria como proyecto de ley del citado Real Decreto, motivo este por el cual el presente comentario tomará como referencia las medidas acordadas en la fecha de su publicación en el BOE el pasado 17 de junio de 2010.

### 1.2 Objetivos

Las medidas recogidas en el Real Decreto Ley 10/2010 de 16 de junio

se encaminan a la consecución de los siguientes objetivos:

- Reducir la dualidad del mercado de trabajo, 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, en aras al mantenimiento del empleo.
- Mejorar el acceso al mercado de trabajo de personas desempleadas, y, especialmente los jóvenes, reorganizando para ello la política de bonificaciones a la contratación.

### OBJETIVOS

- *Reducir la dualidad del mercado de trabajo*
- *Reforzar los instrumentos de flexibilidad interna*
- *Mejorar el acceso al mercado de trabajo de personas desempleadas*

## 2. Determinación de las medidas concretas que desarrolla el Real Decreto Ley 10/2010

### 2.1 Capítulo I. Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo.

Las medidas aprobadas persiguen, por un lado restringir el uso injustificado de la contratación temporal, y por el otro, favorecer la utilización de la contratación indefinida.

Entre las medidas adoptadas para restringir el uso injustificado de las modalidades contractuales temporales destaca:

1. El establecimiento de un límite temporal en los contratos para obra o servicio determinado, límite éste que una vez superado comportaría la consideración de que las tareas contratadas tienen el carácter de fijas y permanentes. Concretamente los contratos suscritos bajo esta modalidad **no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio sectorial de ámbito inferior.** Una vez transcurrido el anterior plazo los trabajadores adquirirán la condición de fijos en la empresa.
2. **La extensión a los supuestos de sucesión o subrogación empresarial** la disposición contenida en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores en aras a evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales, es decir, **la adquisición de la condición de fijos de aquellos trabajadores que en un período de 30 meses hayan estado contratados du-**

**rante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o bien a través de su puesta a disposición por Empresa de Trabajo Temporal.**

3. El incremento hasta doce días de la indemnización por finalización de contratos temporales, incremento éste que se implantará de manera gradual.

**Entre las medidas adoptadas para extender el uso de la contratación indefinida **todas se centran en el contrato de fomento de la contratación indefinida** que no ha cumplido en los últimos tiempos con la finalidad para cual fue concebido.**

Para ello, la promoción de la contratación indefinida, se amplían los colectivos con los cuales se puede suscribir este contrato, reduciendo a tres meses la exigencia de permanencia en el desempleo y extendiendo esta modalidad a aquellos trabajadores que en los últimos años sólo hayan suscrito contratos de duración determinada o bien a aquellos a los que se haya extinguido un contrato de carácter indefinido.

La posibilidad de contratar bajo la modalidad de fomento de la contratación indefinida se aplicará a los siguientes colectivos:

- **Trabajadores desempleados** inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:
  - Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive
  - Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en

profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

- Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
  - Personas con discapacidad.
  - Parados que lleven, la menos, tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
  - Desempleados que, durante los años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
  - 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.
- **Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.**
- **Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de**

2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses.

Una de las características del remodelado contrato para el fomento de la contratación indefinida es el menor coste del despido, ya que cuando este contrato se extinga por causas objetivas **y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario**, la cuantía de la indemnización será de **33 días de salario por año de servicio**, en contraposición a los 45 días actuales, prorrateándose por mese los periodos de tiempo inferiores a un año y **hasta un máximo de veinticuatro mensualidades**.

En este sentido, y de manera transitoria, **el Fondo de Garantía Salarial asumirá el equivalente a abonar ocho días de salario por año de servicio de las indemnizaciones por extinciones de contratos de carácter indefinidos, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto, que estén basadas en causas económicas**. Esta contribución tiene carácter coyuntural y pretende servir como tran-

■ ■ ■

*“... cuando este contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades”*

sición hacia un modelo de capitalización individual, una de las principales novedades aportadas por la reforma, la traslación al sistema de prestaciones español del llamado “modelo austriaco”.

Este fondo individual, para cuya dotación no se acudirá a una subida de cotizaciones empresariales, que viene contemplado en la Disposición Final Segunda del Real Decreto y que el Gobierno se compromete a impulsar en el plazo máximo de un año, podrá hacerse efectivo por el trabajador para los casos de despido, así como para completar su formación, en supuestos de movilidad geográfica o, en último término, en el momento de su jubilación.

Por último, en las medidas recogidas en el Capítulo I del Real Decreto, se da una **nueva redacción a las causas del despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción**. La nueva redacción dada **mantiene intacto el control judicial de la decisión extintiva del empresario** y recoge la interpretación que los Tribunales de Justicia han hecho de las causas del despido objetivo en su función jurisdiccional revisora.

Estas novedades se materializan de la siguiente forma:

**Artículo 51.1 E.T.**

*“Se entiende que concurren causas económicas 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. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios,*

*entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas 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.”*

También se modifica el preceptivo preaviso para la extinción de los contratos por causas objetivas pasando de 30 a 15 días:

“c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.”

**2.2 Medidas para la flexibilidad interna en el transcurso de las relaciones laborales.**

Las medidas adoptadas tienden a potenciar los instrumentos de flexibilidad interna, favoreciendo la adaptación de las condiciones de trabajo a las exigencias de la producción, primando la conservación del empleo ante medidas de ajuste de puestos de trabajo.

Entre esas medidas de flexibilidad interna se modifican las relativas a los traslados colectivos, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las cláusulas de inaplicación salarial y, muy señaladamente, la suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada basada en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Con la adopción de las anteriores medidas se persigue dotar de mayor agilidad y eficacia a los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo regulados en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose para ello el carácter improrrogable del plazo previsto para los períodos de consultas y pudiendo los trabajadores que carezcan de representación legal delegar su representación en el período de consultas previo a la adopción de las medidas por parte del empresario a los sindicatos más representativos o representantes del sector previa designación de la Comisión Paritaria del convenio colectivo que le fuera de aplicación a la empresa en dificultades.

La modificación introducida en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores permite la inaplicación salarial del régimen contenido en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, cuando la situación y perspectiva de la empresa en aras al mantenimiento del empleo pudieran verse afectada de mantenerse las condiciones retributivas en la empresa. Así se arbitra un procedimiento que habilita para que la citada inaplicación tenga un carácter más ágil y eficaz del que generalmente viene contemplado en el convenio colectivo que se inaplica. **No obstante, la reforma introducida determina que la citada inaplicación tendrá un carácter temporal que**

**vendrá limitado por la propia vigencia del convenio inaplicado o bien por un plazo máximo de tres años.**

Con la adopción de las anteriores medidas se trata de potenciar que sea en el ámbito de la empresa en dificultades donde se adopten las decisiones para intentar superar tales circunstancias partiendo de la base de que es precisamente la propia empresa la que tiene un conocimiento más ajustado de su situación y la que puede adoptar las mejores soluciones para solventarla.

Otras de las medidas adaptadas son las encaminadas a la reducción del tiempo de trabajo, ya sea a través de la suspensión del contrato de trabajo, ya sea reduciendo la jornada. Se trata de flexibilizar la relación laboral y encontrar un equilibrio para empresario y trabajadores, pues permite a la empresa ajustarse a las demandas del mercado y al trabajador como contraparte le ofrece seguridad y estabilidad tanto en el empleo como en la retribución puesto que por la parte de jornada suspendida será acreedor de las prestaciones por desempleo.

Artículo 47 Estatuto de los Trabajadores. Suspensión del contrato o reducción de

■ ■ ■  
***La modificación introducida en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores permite la inaplicación salarial del régimen contenido en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, cuando la situación y perspectiva de la empresa en aras al mantenimiento del empleo pudieran verse afectada de mantenerse las condiciones retributivas en la empresa***

jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

*“1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:*

*a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.*

*b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad (15 días) y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.*

*c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.*

*d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.*

*2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de reduc-*

*ción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y 70 por ciento de la jornada computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual”*

### **2.3 Medidas encaminadas a favorecer el empleo de jóvenes y personas desempleadas.**

Con el propósito de fomentar la contratación de jóvenes, colectivo éste en el que tasa de desempleo alcanza niveles superiores al 30% y que es la más alta de todos los países de la Unión Europea, y la contratación de personas desempleadas en general, se ha reestructurado la política de bonificaciones orientándola a sectores más específicos, centrándose en los jóvenes de hasta 30 años con especiales problemas de acceso al empleo y los mayores de 45 años con una permanencia prolongada en el desempleo. No obstante lo anterior se mantienen determinadas bonificaciones para la conversión de contratos formativos y de relevo en contratos indefinidos, mejorándose las cuantías de las nuevas bonificaciones cuando la contratación se haga con mujeres. La vigencia de las bonificaciones descritas se limita en el tiempo con el compromiso de llevar a cabo una evaluación de los resultados obtenidos.

Tales bonificaciones ascienden a las siguientes cuantías:

- Las empresas que contraten hasta el 31 de diciembre de 2011 de forma indefinida a trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, que lleven inscritos como desempleados al menos doce meses y no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación pro-

### **La reducción del tiempo**

**de trabajo, ya sea a través de la suspensión del contrato de trabajo, ya sea reduciendo la jornada**

fesional, tendrán derecho a una bonificación de la cuota empresarial de 800 euros durante tres años. Cuando estos contratos se realicen con mujeres la bonificación será de 1.000 Euros.

- **Las empresas que contraten hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.200 euros durante tres años. Si estos contratos se conciertan con mujeres las bonificaciones serán de 1.400 Euros.**
- **Las empresas que hasta el 31 de diciembre de 2011, transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación por la edad de jubilación tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros durante tres años. En el caso de mujeres, las bonificaciones ascenderán a 700 Euros.**
- **Las empresas que a partir de la entrada en vigor de la reforma y hasta el 31 de diciembre de 2011, celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del cien por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidente de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional.**

Por otro lado, y también con el propósito de potenciar el empleo entre los jóvenes, se introducen mejoras significativas en los contratos para la formación, incentivando su utilización por los empresarios mediante una bonificación total de las cotizaciones, mejorando también el salario y reconociendo el derecho de la prestación por desempleo a su finalización.

#### *2.4. Medidas para la mejora de la intermediación laboral y la actuación de las Empresas de Trabajo Temporal.*

Se estima necesario iniciar una colaboración público-privada en esta materia, preservando, en todo caso, el carácter público para que no se produzca la sustitución de la iniciativa pública por la iniciativa privada en el ámbito de la intermediación y colocación.

En este sentido se regula legalmente la actividad de las agencias de colocación con ánimo de lucro en la línea de las más recientes normas y criterios de la Organización Internacional del Trabajo en esta materia. Se exigirá una autorización administrativa a las citadas agencias para el desarrollo de su actividad en tanto colaboradoras de los servicios públicos de colocación.

■ ■ ■

*Los contratos para la formación, incentivando su utilización por los empresarios mediante una bonificación total de las cotizaciones, mejorando también el salario y reconociendo el derecho de la prestación por desempleo a su finalización.*

## Datos de especial interés

■ Resolución de 22 de junio de 2010 del Congreso de los Diputados por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Convalidación del Real Decreto-ley 10/2010 de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

■ Real Decreto 715/2010, de 28 de mayo, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de diez cualificaciones profesionales correspondientes a la Familia Profesional Agraria.

■ Resolución de 25 de mayo de 2010, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas de los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en los términos de la Disposición Final Cuarta de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y se actualizan con efectos del 1 de junio de 2010 las cuantías de las retribuciones del personal a que se refieren los correspondientes artículos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio.

## CALENDARIO FISCAL

Para el próximo día 20 de Julio de 2010, finalizará el plazo de presentación de las siguientes declaraciones:

- **IRPF Y SOCIEDADES.** Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios y determinadas imputaciones de rentas, ganancias de transmisiones o reembolsos de acciones y participaciones de las instituciones de inversión colectiva o de aprovechamientos forestales de vecinos en montes públicos y rentas de arrendamiento de inmuebles y capital mobiliario. Segundo trimestre de 2010 (Mod. 110, 115, 117, 123, 124,128).
- **Pagos fraccionados Renta.** Periodo Segundo Trimestre 2010 Estimación Directa y Objetiva (Mod. 130 y 131).
- **IVA.** Segundo Trimestre 2010 Régimen General (Mod. 303, 340, 349).

Hasta el próximo día 26 de Julio de 2010:

- **Impuesto Sobre Sociedades.** Declaración anual 2009.

## COLABORADORES

Lawyers and Economists E.C. Group, Iston,  
Gabinet d'Estudis Jurídics, Socials i Econòmics