

LINEAS ESENCIALES DEL PROYECTO DE REAL DECRETO-LEY
DE REFORMA LABORAL (11-6-2010)

1. Principios generales de la reforma

Combatir la muy alta tasa de paro de la economía española, que es una consecuencia -ya recurrente en los periodos de crisis como el que padecemos- de un mercado laboral excesivamente rígido y con un elevado índice de trabajo temporal, requiere de una reforma laboral significativa, sustancial.

La reforma pretende contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española. A estos efectos, se dirige a corregir la dualidad de nuestro mercado de trabajo, promoviendo la estabilidad en el empleo, e incrementando la flexibilidad interna de las empresas en la negociación colectiva para que ésta pueda adaptarse a las circunstancias específicas que atraviesen, como aspectos más destacables.

Se trata, pues, de establecer las condiciones que faciliten la contratación, que lo hagan en favor, especialmente, de la indefinida, y que, para ello, las empresas cuenten con la certeza de poseer instrumentos que les permitan adaptarse a las circunstancias cambiantes de un mercado crecientemente competitivo.

En el momento actual, en el que hemos vuelto a tasas positivas de crecimiento, aún modestas, es fundamental que la reforma contribuya a crear un clima de confianza en nuestro potencial de crecimiento y en recuperar la creación de empleo cuanto antes.

Asimismo, en el contexto de la renovación del modelo productivo que persigue la política económica del Gobierno, es necesario promover decididamente la contratación indefinida para capitalizar la formación de los trabajadores e incrementar la competitividad de las empresas.

La reforma favorece la contratación indefinida, de un lado, generalizando la figura del contrato de fomento (33 días por año trabajado), ya existente en nuestra legislación, frente al contrato ordinario (45 día por año trabajado), y rebajando los coste del despido para el empleador; y, de otro, estableciendo algunas limitaciones a la contratación temporal y elevando la indemnización por despido en relación con la misma; no obstante, se prevé que estas modificaciones entren en vigor de una forma gradual, con el fin de que ahora, y en el futuro inmediato, se abran todas las vías posibles a la reducción de nuestra tasa de desempleo.

La reforma precisa las causas de despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción para introducir certeza en este ámbito y posibilitar efectivamente que las empresas puedan reaccionar a las condiciones del mercado para preservar su viabilidad, y, por tanto, la del empleo en conjunto.

La reforma se aborda, además, bajo dos premisas. En primer lugar, la de preservar la red de derechos de los trabajadores, así como la posición de los agentes sociales en la negociación colectiva, aunque se introduzcan en ésta los aludidos criterios de flexibilización. En segundo lugar, la de que ni los costes del despido, ni las modificaciones en materia de bonificaciones, pueden tener incidencia presupuestaria negativa alguna, ni tampoco, globalmente, en el sistema de cotizaciones sociales.

2. Las propuestas de la reforma

Las reformas, en concreto, suponen:

- **En materia de contratos de fomento de la contratación indefinida**
 - Se amplía el colectivo con el que se puede celebrar este tipo de contrato, vigente desde 1997 (todos los trabajadores que lleven al menos 3 meses en paro, sea cual sea su edad y sexo; y adicionalmente para aquellos desempleados que en los dos años anteriores tuvieran un contrato temporal).
 - Se prevé expresamente la posibilidad de que, concluido un contrato indefinido, pueda celebrarse un contrato de fomento en empresa distinta.
 - Se permite transitoriamente la conversión a este tipo de contrato de los contratos temporales.

- Se introducen fórmulas para asegurar que la indemnización de 33 días/año por despidos improcedentes objetivos es la que realmente se produce.
- Se prevé que el pago de 8 días por año de servicio en los supuestos de indemnización por despidos objetivos (procedentes o improcedentes) sea realizado por el FOGASA, disminuyendo en esa cantidad el desembolso para la empresa en el momento del despido. Esta medida se financiará con cargo a las cotizaciones empresariales del propio FOGASA, anticipando así parte de los costes del despido por los empresarios que el trabajador recibe en el momento de ser despedido.
- A partir de 1 de enero de 2012 todos los nuevos contratos indefinidos conllevarán la constitución de un fondo de capitalización para los trabajadores por un número de días de salario año por determinar. El trabajador podrá hacer uso del fondo en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, actividades de formación o en la jubilación. Este Fondo se creará mediante una Ley específica, que deberá permitir su puesta en práctica efectiva en la fecha indicada (1.1.2012), en la que deberá garantizarse que su financiación no supone incremento neto de las cotizaciones empresariales.

- **En materia de despidos:**

- Se precisa el alcance y acreditación de las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que pueden amparar despidos colectivos o despido objetivos (20 días/año), mediante fórmulas que tienen en cuenta la situación económica negativa de las empresas, la incidencia en la situación y perspectivas de las empresas de cambios tecnológicos y organizativos y la posición competitiva de las empresas.
- Se reduce la duración del preaviso exigido en los casos de despido objetivo (pasa de un mes a 15 días).
- Se establece que la omisión de requisitos formales en los despidos objetivos provocará su calificación como improcedente, pero subsanable, y no como nulo, tal y como ocurre hasta ahora.
- Se reconoce la posibilidad, en los despidos objetivos, de que el empresario reconozca por sí mismo la improcedencia del despido que decide.

- **En materia de flexibilidad interna:**

- Se incorporan al Estatuto normas dirigidas a favorecer 1) la modificación de las condiciones de trabajo (horario, turnos, funciones, régimen de trabajo y sistema de remuneración) 2) y la aplicación efectiva de las cláusulas de descuelgue salarial.
- En todos los casos se exige que la causa de estas modificaciones o de la inaplicación de las cláusulas salariales de los convenios sea su incidencia en una situación económica negativa de la empresa, causa que se considerará acreditada por el hecho mismo del acuerdo.

- Todos estos objetivos se logran a través de procedimientos de negociación entre empresa y representación de los trabajadores que, si no logran un acuerdo, pueden desembocar en un sometimiento a arbitraje de acuerdo con lo que se establezca en los convenios o en Acuerdos Interprofesionales. El procedimiento durará, como máximo, un mes en todos sus trámites.
 - La negociación afecta a las condiciones fijadas en los convenios y se desarrollarán entre empresario y representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, con la representación sindical del sector.
- **En materia de intermediación laboral:**
 - Se autorizan las Agencias privadas de colocación con ánimo de lucro, de acuerdo con lo admitido por la OIT. Podrán actuar efectivamente a partir de 1 de enero de 2011.
 - Se traspone la Directiva sobre Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), eliminando las restricciones que ahora existen para su actuación en diversos sectores (AAPP, construcción, actividades de riesgo). Se encomienda a la negociación colectiva la determinación, en 6 meses, de los puestos de trabajo con riesgo que deben mantenerse fuera de su actuación. La libertad de acción, con estos límites, la tendrán asegurada las ETTs a partir de 1 de enero de 2011.

- **En materia de contratos temporales:**
 - Se limita el tiempo máximo de los contratos por obra o servicio determinados (36 meses ampliables en 12 más por negociación colectiva);
 - Se hace más estricto el régimen de prohibición de la concatenación de contratos temporales en una misma empresa;
 - Se sube la indemnización actual por fin de contrato (8 días por año) hasta alcanzar los 12 días por año e igualar a la indemnización en caso de contratación temporal por vía Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), mediante una aplicación progresiva (1 día más a partir de los celebrados en 2012, incrementándose en un día por año hasta alcanzar los 12 en 2015).

- **En materia de contratos formativos:**
 - Se amplía de 4 a 5 años el período en que se pueden celebrar contratos en prácticas tras la obtención del título.
 - Se amplía hasta 24 años la edad en que se pueden celebrar contratos para la formación, cuyas condiciones salariales se mejoran al prever el cobro del 100% del SMI en el segundo año.
 - Se reconoce a quienes celebren estos contratos la protección por desempleo.
 - Se bonifican en 100% las cuotas empresariales para estos contratos.

- **En materia de bonificaciones de cuotas empresariales:**
 - Se concentran en los jóvenes de hasta 30 años sin formación y desempleados y en los trabajadores maduros en situación de desempleo de larga duración.
 - Se mantienen las previstas para personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, y mayores de 60 años.

- **En materia de EREs de reducción de jornada:**
 - Se favorecen estos EREs como alternativa a la extinción de contratos.
 - Se contemplan para reducciones de jornada de entre el 10 y el 70 por 100.
 - Los trabajadores afectados cobrarán, por el tiempo de la reducción, con cargo al desempleo y las empresas verán bonificadas sus cuotas en función de las actividades de formación.