

## REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO 2010

El pasado 18 de junio entró en vigor el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, sobre Medidas Urgentes para la reforma del Mercado de Trabajo. Dicha reforma, pendiente del trámite parlamentario, pivota sobre varias cuestiones de máxima relevancia, como son: la contratación temporal, la flexibilidad en el seno de la empresa y el coste del despido.

El objetivo de esta Circular Informativa es dar cuenta de las principales modificaciones de la nueva norma y las implicaciones que a nivel práctico tendrán en las organizaciones.

### SUMARIO

**1.- Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad en el mercado de trabajo.**

**2.- 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.- Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.**

**4.- Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal.**

**5.- Abono directo por parte del Fogasa de Indemnizaciones por extinción de contratos indefinidos posteriores a la entrada en vigor de la norma.**

**6.- Otras disposiciones.**

DEPARTAMENTO LABORAL

Junio 2010

## **1.- Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad en el mercado de trabajo**

---

### **1.1 Contrato para obra o servicio determinado**

El art. 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET) se modifica, de forma que los contratos temporales para la realización de una obra o servicio determinados pasan a tener una duración máxima de hasta 3 años, ampliable hasta 12 meses más si así se establece por convenio colectivo estatal (o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior).

Transcurrido dicho plazo el trabajador adquirirá la condición de fijo de la empresa. Se impone además la obligación al empresario de comunicar por escrito en un plazo de 10 días la nueva condición de fijo.

### **1.2 Encadenamiento de contratos temporales**

Se aclara que la consideración del encadenamiento de contratos del art. 15.5 ET es aplicable también a los casos en los que medie una sucesión de empresas o subrogación empresarial legal o convencional y que, igualmente, se considerarán encadenamiento aquellos casos en los que se practiquen contrataciones temporales para un puesto de trabajo diferente, o la contratación se realice para empresas pertenecientes al mismo grupo societario.

De igual forma, se impone al empresario la obligación de comunicar por escrito al empleado su condición de trabajador fijo en el plazo máximo de 10 días.

### **1.3 Indemnización por extinción del contrato de trabajo de duración determinada**

**Se amplía de 8 a 12 los días de salario por año trabajado en el cálculo de la indemnización por finalización de los contratos temporales** (excepto formativos y de interinidad) que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

Buscando una aplicación gradual, el Real Decreto establece su implantación en 5 años:

- 1) La indemnización por la extinción será la actual de 8 días de salario para los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011;
- 2) De 9 días para los celebrados a partir del 1 de enero de 2012;
- 3) De 10 días desde el 1 de enero de 2013;
- 4) De 11 días para los suscritos a partir del 1 de enero de 2014 y
- 5) De 12 días para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2015.

### **1.4 Despido Colectivo**

Se incluye en el art. 51 ET una mayor definición de las causas económicas técnicas, organizativas y de producción. Se entiende que concurren:

- **Causas económicas:** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa.
- **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.
- **Causas productivas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se deja intacto todo lo referente a la tramitación del período de consultas y el régimen de aprobación por la Autoridad Laboral. En efecto, más allá de esta modificación, se conserva esencialmente idéntico el contenido del artículo 51,1 ET: la empresa deberá acreditar en la correspondiente memoria la existencia de las causas señaladas y que se deduce mínimamente la razonabilidad de la extinción propuesta, entendiéndose que ésta existe también cuando lo que se busca es prevenir una evolución negativa y no ya un resultado negativo presente.

### **1.5 Despido objetivo**

Son dos las novedades en este apartado:

- No se considerará la nulidad sino la improcedencia del despido en aquellos supuestos en los que exista un incumplimiento de los requisitos formales, bien sea por deficiente expresión de la causa del despido, bien sea por falta de puesta a disposición de la indemnización en el momento de entregar la comunicación;
- Se reduce el plazo para el preaviso de 30 a 15 días desde la entrega de la comunicación.

### **1.6 Contrato de fomento de la contratación indefinida**

Se amplía el colectivo de personas a los que se les puede aplicar esta forma de contratación, incluyéndose a:

- 1) Desempleados con discapacidad.
- 2) Parados que lleven al menos 3 meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- 3) 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.

## DEPARTAMENTO LABORAL

Junio 2010

4) Desempleados que en los 2 años anteriores a la celebración del contrato hubiesen estado contratados por contrato indefinido en otra empresa.

5) Trabajadores que, estando empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal celebrado antes del 18 de junio de 2010, se les transforme dicho contrato en un contrato para el fomento de la contratación indefinida con antelación al 31 de diciembre de 2010.

6) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante contrato temporal celebrado a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida antes del 31 de diciembre 2011 siempre que la duración no haya excedido de seis meses.

Esta forma de contratación estará vedada si en los 12 meses anteriores hubiese despidos objetivos improcedentes individuales o despidos colectivos, salvo cuando las extinciones mencionadas se hubieran realizado antes del 18 de junio de 2010 o cuando, en el caso de despido colectivo, los contratos de fomento de la contratación fuesen celebrados como ejecución de un acuerdo con los representantes de los trabajadores en período de consultas.

La reforma mantiene idéntico el régimen de la indemnización de **33 días de salario por años de servicio**, cuando dicha modalidad contractual sea extinguida por causas objetivas y ésta sea declarada como improcedente, bien sea por propio reconocimiento del empresario, bien sea por declaración judicial.

## **2.- 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.**

### **2.1 Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

Los artículos 40 y 41 del ET se modifican con respecto a la tramitación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y la movilidad geográfica, reduciéndose los períodos de consultas a 15 días improrrogables (actualmente se establece que al menos deberá ser de 15 días).

En segundo lugar, se regula un **procedimiento de nombramiento de representantes legales** para estos supuestos de movilidad geográfica y modificación sustancial, **cuando no existan unos representantes** ya elegidos con antelación en la empresa. Al efecto, se establece que en ausencia de representación legal de los trabajadores éstos podrán atribuir en un plazo máximo de 5 días desde la apertura del período de consultas su representación para la negociación del acuerdo a una comisión de un máximo de 3 miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector. De igual forma, resulta novedosa la posibilidad de que el empresario y los trabajadores puedan sustituir el período de consultas por un procedimiento de mediación y arbitraje que sea de aplicación al ámbito de la empresa.

## DEPARTAMENTO LABORAL

Junio 2010

Con respecto a las **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**, el artículo 41 del ET se altera en diversos puntos, siendo tal vez el más relevante la adición de un punto 6 a dicho artículo. En efecto, este nuevo punto contiene la posibilidad de llevar a cabo modificaciones de condiciones establecidas en convenios colectivos estatutarios en todo momento por acuerdo entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores. La modificación planteada sólo podrá referirse a **horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen del trabajo a turnos y sistema de remuneración**, y tendrá un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia temporal del convenio colectivo al cual pertenezca.

### **2.2 El "descuelgue salarial" en los convenios colectivos**

Mediante acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores en un período de consultas no superior a 15 días, se permite la inaplicación del régimen salarial previsto en convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, siempre que la situación de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de la aplicación de tal régimen, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

Se establece adicionalmente que el descuelgue deberá determinar 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 de la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso la inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio o los tres años de duración.

### **2.3 Suspensión del contrato y reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.**

Se modifica el art. 47 ET para expresamente incluir la mención a la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas organizativas o de producción. Esta medida seguirá el procedimiento establecido para los despidos colectivos en el artículo 51 ET y en sus normas de desarrollo, con la siguiente especialidad a destacar con respecto al anterior régimen: será **aplicable con independencia del número de trabajadores de la empresa y de los afectados por la medida**.

Adicionalmente, es destacable que en el art. 47,2 ET se defina la reducción de jornada como la disminución temporal de la misma **entre un 10% y un 70% de la jornada diaria, semanal, mensual o anual**. En relación con este último punto, se define el desempleo total como el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión de contrato o reducción de jornada autorizada por la autoridad competente.

## DEPARTAMENTO LABORAL

Junio 2010

**2.4 Bonificaciones y medidas de apoyo a los expedientes de suspensión y reducción de jornada**

La bonificación que se establecía del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en procedimientos de suspensión o reducción de jornada se ampliará hasta el 80% cuando la empresa incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o su empleabilidad o cualquier medida destinada a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.

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 18 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 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.

**3.- Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas****3.1 Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida**

Supuestos	Bonificación	Duración
Contratación hasta 31 diciembre de 2011 de desempleados entre 16 y 30 años con especiales problemas de empleabilidad, inscritos en la oficina de empleo.	General: cuota empresarial: 800 euros.  Mujeres: 1.000 euros.	Durante tres años.
Contratación hasta 31 diciembre de 2011 de desempleados mayores de 45 años inscritos en la oficina de empleo durante 12 meses.	General: 1.200 euros Mujeres: 1.400 euros.	Durante tres años.
Transformación de contratos formativos, de relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilación a indefinido antes de 31 de diciembre 2011.	General: 500 euros.  Mujeres: 700 euros.	Durante tres años.

Para aplicar las anteriores bonificaciones se requiere un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa y mantenerlo durante el periodo de bonificación.

## DEPARTAMENTO LABORAL

Junio 2010

**3.2 Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación**

Supuestos	Bonificación	Duración
Celebración de contratos para la formación hasta 31 diciembre de 2011 de desempleados e inscritos en la oficina de empleo. Se requiere que suponga un incremento de la plantilla en la empresa.	100% de las cuotas <b>empresariales</b> a la SS por contingencias comunes; por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo; Fogasa y Formación profesional.	Durante toda la vigencia del contrato.
Celebración de contratos o prórrogas según lo dispuesto en el apartado anterior.	Bonificación 100% cuotas de los <b>trabajadores</b> a la Seguridad Social.	Durante toda la vigencia del contrato, incluida su prórroga.
Prórroga de contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de la ley, efectuada entre esa fecha y el 31 de diciembre de 2011.	Bonificación de las cuotas empresariales y las cuotas de los trabajadores.	Durante la vigencia de la prórroga.

Se excluye expresamente la aplicación de estas bonificaciones a los contratos para la formación suscritos con los alumnos participantes en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.

Mientras sean de aplicación las anteriores previsiones, las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores discapacitados podrán aplicar dicha bonificación o la reducción del 50% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación, de acuerdo con la disposición adicional segunda del Estatuto de los Trabajadores

**3.3 Contratos Formativos****3.3.1. Contrato en prácticas**

Se precisa que los títulos que deberán poseer los contratados bajo esta modalidad son o bien títulos oficialmente reconocidos de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente o bien sus equivalentes certificados de profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de 5/2002 de 19 de junio, de las cualificaciones y de la Formación profesional.

Se amplía un año el plazo que habilita para dicha contratación, y pasa de cinco a seis años a contar desde la terminación de los correspondientes estudios.

## DEPARTAMENTO LABORAL

Junio 2010

Se establecen mayores **limitaciones para la celebración del contrato en prácticas**:

- No se podrá estar contratado en prácticas por 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.
- 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.
- El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos de los trabajadores que tengan certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2; ni de dos meses para los trabajadores que tengan certificado de profesionalidad de nivel 3. Todo ello salvo lo que disponga el convenio colectivo correspondiente.

### 3.3.2 Contrato para la formación

Durante el segundo año de vigencia del contrato de trabajo para la formación **la retribución del trabajador no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica**. Debe recordarse que hasta la fecha se establecía que la retribución mínima se fijaba en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

De acuerdo con la disposición transitoria séptima, hasta 31 de diciembre de 2011 podrán realizarse contratos para la formación con trabajadores **menores de 25 años**, sin que sea de aplicación el límite máximo de 21 años.

A diferencia de la situación anterior, la acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores con un contrato para la formación comprenderá todas las contingencias, incluida la prestación por desempleo.

Los contratos para la formación vigentes a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración. A pesar de lo anterior, a partir de la entrada en vigor del RDL se aplicará la cobertura de desempleo y lo establecido en materia de bonificaciones.

## **4.- Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal**

### **4.1 Servicios Públicos de Empleo**

Se autoriza al Gobierno para que apruebe una nueva prórroga del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral referida a la medida consistente en la contratación de 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo.

**DEPARTAMENTO LABORAL****Junio 2010****4.2 Agencias de colocación**

Se modifica el artículo 20 de la Ley 56/2003 de 16 de diciembre de Empleo por el que se incluye dentro de la definición de "intermediación laboral" la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación.

Se introduce el artículo 21 bis de la Ley 56/2003 de Empleo que regula las agencias de colocación, que son 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 bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos.

La intermediación realizada por las agencias de colocación con independencia de los servicios públicos de empleo deberá garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios, no pudiéndose exigir a éstos ninguna contraprestación por los mismos.

Las actuales agencias de colocación autorizadas de acuerdo con el Real Decreto 735/1995 dispondrán de un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de las disposiciones de desarrollo del RDL para adecuarse a la nueva regulación y solicitar la correspondiente autorización. Cumplido deste plazo el Gobierno desarrollará lo establecido en materia de agencias de colocación.

Las disposiciones sobre agencias de colocación no entrarán en vigor hasta que no entre en vigor la normativa de desarrollo.

**4.3 Empresas de trabajo temporal**

El RDL modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal:

- Se modifican los trabajos de especial peligrosidad por el que no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición, mediante remisión a la disposición Adicional Segunda de la Ley 14/1994.
- Se modifica el artículo 11.1 de la Ley con la pretensión de equiparar las condiciones esenciales de empleo y trabajo de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias (remuneración, duración de la jornada, horas extraordinarias, periodos de descanso, trabajo nocturno, vacaciones y días festivos). Se especifica que la remuneración 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"*.
- Asimismo, se incluye el derecho de los trabajadores cedidos a que les sean aplicables las mismas disposiciones en materia de protección de las mujeres embarazadas, lactancia, materia de igualdad y no discriminación que se aplican a los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.

**DEPARTAMENTO LABORAL****Junio 2010**

- También se amplían los derechos del trabajador de la ETT a la utilización de comedor, guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición.
- Se modifica el artículo 16 y se amplían los supuestos de responsabilidad que tiene la empresa usuaria respecto a las obligaciones salariales y de Seguridad Social a la indemnización derivada de la extinción del contrato de trabajo.
- Se establece la obligación de la empresa usuaria de informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades para acceder a dichos puestos que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.
- Se añade una nueva disposición por la que se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición con la única excepción de lo establecido en la disposición adicional segunda de dicha ley.

**4.4 Ley de infracciones y sanciones del orden social**

Se adapta la legislación sobre infracciones y sanciones en el orden social a la regulación de las agencias de colocación y de las empresas de trabajo temporal, modificando los artículos 16, 17, 18, 19, 24 y 25.

**5.- Abono directo por parte del Fogasa de Indemnizaciones por extinción de contratos indefinidos posteriores a la entrada en vigor de la norma**

---

**5.1 Abono indemnización directamente por parte del FOGASA**

Desde la entrada en vigor de la reforma, cuando haya una extinción del contrato de trabajo indefinido celebrado desde su aplicabilidad por las causas previstas en los artículos 51 y 52 ET o 64 de la Ley Concursal, **el FOGASA asumirá directamente 8 días de salario por año de servicio** de los días totales de la indemnización correspondiente, siempre que **el contrato** haya tenido una **duración superior al año**.

La indemnización se calculará según las cuantías por años de servicio y límites legalmente establecidos. En el cálculo de dicha indemnización no operará el límite en la base de cálculo previsto en el artículo 33.2 del ET.

Se exige que el contrato haya tenido una duración superior a un año, pero no un número mínimo de trabajadores en la empresa.

**DEPARTAMENTO LABORAL****Junio 2010**

Igualmente, será necesario que el empresario haga constar el salario diario que haya servido para el cálculo de la indemnización a su cargo.

El abono del 40 por ciento de la indemnización legal en las empresas de menos de 25 trabajadores anteriores a la entrada en vigor del RDL se seguirá rigiendo por el artículo 33.8 ET.

Esta asunción por parte del FOGASA es temporal, siendo dicho régimen alterado a partir del 1 de enero de 2012, al entrar en funcionamiento el fondo de capitalización.

**5.2 Fondo de capitalización**

Una de las novedades más significativas de la reforma consiste en que el Gobierno debe implementar en el plazo máximo de un año un fondo de capitalización para los trabajadores.

A falta de una mayor concreción (se aclara que será aprobado previa consulta de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, siendo claramente una iniciativa en fase embrionaria, a pesar de que tenga que estar en funcionamiento el 1 de enero de 2012), podemos afirmar que se busca que el trabajador en exclusiva aporte a dicho fondo un capital a lo largo de su relación laboral, siendo que pueda hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor cuando sea despedido, en casos de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o cuando vaya a jubilarse.

Así pues, dicho fondo permitirá que las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se vean reducidas en los mismos días por año de servicio que se determinen para la constitución del fondo.

**6.- Otras Disposiciones**

---

Se establece que en la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación.

Se excluye del cómputo del 5% para los despidos objetivos por absentismo las situaciones de riesgo durante la lactancia y la baja por paternidad.

## 7.- Comentario crítico final

---

Nunca hasta ahora había despertado tanta expectación una reforma laboral, aunque queda por ver si colma las expectativas previstas y si su entrada en vigor realmente dinamiza el mercado de trabajo, según espera el Gobierno. Bajo nuestro punto de vista, sus efectos tardarán en apreciarse, siendo probable que la tan deseada dinamización se produzca más como consecuencia de la recuperación del consumo que por la entrada en vigor del Real Decreto-Ley.

**Contratación temporal.** En los últimos años tanto Gobierno como sindicatos han ido a la greña sobre la alta temporalidad de nuestro mercado de trabajo, alentados sin duda por las advertencias venidas de Europa. La temporalidad, bajo nuestro punto de vista, era más teórica que real: en efecto, la mayoría de los contratos temporales celebrados en nuestro país lo eran en fraude de ley. Como consecuencia, si el trabajador sometido a este tipo de contratación acudía a la jurisdicción social, ésta acostumbraba a declarar en la mayoría de los casos el contrato de trabajo como indefinido, con todas sus consecuencias legales. Dicho esto, difícilmente la entrada en vigor del RDL cambiará los hábitos de contratación temporal ni reducirá el desempleo. Todo quedará, como hasta ahora, a expensas de la reacción del trabajador una vez se le extinga su contrato de trabajo presuntamente temporal.

**Flexibilidad.** En este punto cabe incluir aquellas medidas adoptadas por el empresario tendentes a reducir la jornada, modificar las condiciones de trabajo o bien extinguir los contratos. En estos casos se mantiene la negociación con los representantes de los trabajadores (cuando se trate de medidas colectivas) y, en caso de desacuerdo, es la autoridad laboral quien resuelve. Se mantienen las mismas indemnizaciones que antes de la reforma, es decir, 20 días de salario por año de servicio y con un máximo de 12 meses, excepto para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, cuyo máximo es de 9 meses de salario. Se reduce el período de consultas a 15 días para cualquier tipo de empresas. Vista la experiencia vivida hasta ahora, no creemos que se cierren acuerdos precisamente con 20 días, sino que muchos de ellos pasan por abonar hasta 50 o más días de salario por año de servicio, si es que se quiere evitar la resolución, siempre incierta, de la autoridad laboral. La reforma clarifica lo que son las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, y además parece que se inclina, lo que es sin duda un avance, a que la acreditación de tan solo una de las anteriores causas pueda ser suficiente para la aprobación del expediente.

**Coste del despido.** Hay quien de manera un tanto alegre ya ha manifestado que el coste del despido para las empresas ha bajado a los 25 días por año de servicio. No compartimos esta opinión: se mantiene el despido disciplinario con los 45 días. Tan sólo para aquellos trabajadores que sean contratados indefinidamente con posterioridad a la reforma, si sus contratos se extinguen por causas objetivas y se declara la improcedencia de la extinción, la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades. En estos supuestos y siempre que el contrato haya tenido una duración de al menos un año, el FOGASA abonará 8 de los 33 días de indemnización. Pero recordamos que una medida similar ya estaba contenida en el apartado 4 la disposición adicional

## DEPARTAMENTO LABORAL

Junio 2010

primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Y todos sabemos los efectos prácticamente nulos de esta medida en aras a conseguir un abaratamiento del despido. A nuestro entender es muy probable que en no pocas ocasiones se acabe acudiendo, si se prefiere una extinción rápida que evite los tan temidos salarios de tramitación en contratos de corta duración, a la figura del despido disciplinario con reconocimiento de la improcedencia y la correspondiente consignación judicial.

DEPARTAMENTO LABORAL, Junio 2010

August Torà  
[tora@jausaslegal.com](mailto:tora@jausaslegal.com)

Emma Vicente  
[evicente@jausaslegal.com](mailto:evicente@jausaslegal.com)

Miguel Angel Pulido  
[mangel@jausaslegal.com](mailto:mangel@jausaslegal.com)

---

Esta circular ha sido elaborada por nuestros profesionales con el objetivo exclusivo de divulgar información de interés empresarial, sin que de ningún modo se pueda considerar una opinión profesional. Debido a su carácter informativo, tampoco debe confundirse con una comunicación comercial ni publicitaria de servicios profesionales.

© JAUSAS 2010