

## 15.10 Circular Informativa

### **LA REFORMA DEL MERCAT DE TREBALL**

*El BOE núm. 145, de 7 d'octubre, publica el Reial Decret Llei 10/2010, de 16 de juny, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.*

Amb data 17 de juny, es va publicar al Butlletí Oficial de l'Estat, mitjançant el Reial Decret 10/2010, la reforma de mesures urgents del mercat de treball a l'Estat espanyol. Reforma portada a terme pel govern espanyol, davant de la intensa destrucció de l'ocupació (a prop del 20% d'atur en l'actualitat), i la greu crisi econòmica que viuen els països del nostre entorn, que obliga a portar a terme mesures per adaptar l'economia i el mercat laboral a les circumstàncies que exigeixen els mercats internacionals.

A Espanya, la destrucció d'ocupació durant la crisi ha estat més intensa, tant per les particularitats del seu teixit productiu, com per les característiques pròpies del mercat laboral espanyol. Bàsicament aquestes característiques es centren en l'alta taxa de temporalitat i la carència de mecanismes de flexibilitat interna a les empreses que aboquen a la destrucció d'ocupació.

Per tant, la nova reforma està focalitzada en garantir l'estabilitat de l'ocupació i incrementar la flexibilitat interna de les empreses, com a mesures més destacables, intentant assolir sempre el difícil equilibri entre la flexibilitat requerida per les empreses i la seguretat demandada pels treballadors.

Recordem abans d'entrar en les principals notes que defineixen la reforma laboral, que el Reial Decret Llei és una disposició legislativa provisional dictada pel Govern per extraordinària necessitat i urgència, amb efectivitat immediata, que haurà de ser convalidat pel Parlament en els propers dies i posteriorment es tramitarà com una Llei pel procediment d'urgència, per tant, pot patir esmenes quan tingui la forma definitiva de Llei ordinària, en principi a la tardor.

Dividirem les principals notes definitòries de les mesures de reforma, en modificacions portades a terme en la flexibilitat interna de l'empresa, i modificacions portades a terme en la flexibilitat externa de l'empresa.

#### **A. MODIFICACIONS EN LA FLEXIBILITAT INTERNA DE L'EMPRESA.**

La reforma potencia la flexibilitat interna de l'empresa, per tal d'afavorir l'adaptació de l'empresa als canvis i circumstàncies de la producció que es puguin produir. Es tracta d'aquesta manera d'adaptar i ajustar la producció a les exigències del mercat i la demanda. En principi, la idea és que aquesta major flexibilitat interna serveixi de mecanisme no traumàtic d'utilització preferent front al recurs de la destrucció de llocs de treball, i a la vegada adaptar el teixit productiu intern de les empreses a les noves exigències de la producció i del mercat.



Les principals reformes que s'han portat a terme són modificacions en la manera d'adaptar certes condicions de treball, una major flexibilització de les clàusules d'inaplicació salarial, i per últim, permetre la suspensió parcial del contracte de treball com a mecanisme per a la conservació de l'ocupació.

#### Art.41 Estatut dels Treballadors: Modificacions en les condicions col·lectives de treball establertes en Conveni.

Fins la nova reforma, l'horari, règim de torns, sistema de remuneració i sistema de treball i rendiment, eren les úniques matèries que a nivell d'empresa podien modificar-se d'un Conveni Col·lectiu, i sempre amb acord amb els representants dels treballadors. És important apuntar que dins d'aquestes matèries s'amplia a la distribució del temps de treball.

La modificació d'aquestes matèries s'han flexibilitzat en establir-se que en cas que no hi hagi acord amb els representants dels treballadors, en els Convenis Col·lectius s'haurà de preveure una mediació o un procediment d'arbitratge vinculant.

#### Art.82.3 Estatut dels Treballadors: Clàusula Inaplicació salarial

La reforma intenta afavorir la inaplicació salarial quan la situació i perspectives de l'empresa es puguin veure malmeses com a conseqüència del règim salarial establert, afectant a les possibilitats de manteniment de l'ocupació.

La redacció és un tant ambigua:

*"...cuando la situación y perspectivas económicas de esta pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo"*

S'haurà de negociar amb els representants dels treballadors, però en cas de desacord entre les parts, serà necessari acudir als procediments de mediació establerts a l'efecte per mitjà dels convenis o acords interprofessionals, que podran establir el compromís d'un arbitratge vinculant.

L'acord d'inaplicació haurà de determinar amb exactitud la retribució que hauran de percebre els treballadors a l'empresa. Aquesta inaplicació no pot superar el període de vigència del Conveni, o en el seu cas, els tres anys de durada.

#### Art. 47 Estatut dels Treballadors: Reduccions de jornada

Una de les reformes més interessants és la reducció de jornada temporal quan existeixin causes econòmiques, tècniques o de producció importada del model alemany. Mitjançant aquest mecanisme es tracta d'evitar els acomiadaments a canvi d'una reducció de jornada, d'aquesta manera es conserva l'ocupació però amb reducció de jornada i salari.

La jornada es pot reduir entre un 10 i un 70%, i el treballador rebrà la prestació d'atur per la resta de la jornada que no presti serveis. Així mateix s'incentiva aquest mecanisme establint bonificacions per a les empreses que s'acullin a la suspensió parcial de la jornada quan existeixin causes econòmiques, tècniques o de producció que ho justifiquin. També s'



estableixen bonificacions si es porten a terme accions formatives durant el període de suspensió.

Per tant, estem davant d' un mecanisme per al manteniment de l'ocupació durant les situacions de crisi econòmica i per reduir d' aquesta manera el recurs a les extincions de contractes, facilitant l' ajust entre les necessitats canviants del mercat i l' ocupació, i a la vegada proporcionar al treballador seguretat en l'ocupació.

## **B. MODIFICACIONS EN LA FLEXIBILITAT EXTERNA DE L' EMPRESA.**

La reforma vol incentivar la contractació indefinida vers la temporal (que havia arribat a nivells del 33% de la força de treball a nivell estatal), i a la vegada incentivar la contractació a la recerca de rebaixar la taxa d' atur (sobre un 20%) en plena crisi econòmica.

### **Art. 15.1 a) Estatut dels Treballadors: Contracte d' obra o servei determinat:**

A partir de la reforma, aquests contractes no podran tenir una duració superior a tres anys, ampliable fins a dotze mesos més per Conveni Col·lectiu d' àmbit sectorial estatal, o en el seu defecte, per Conveni Col·lectiu d' àmbit inferior. Transcorreguts aquests terminis, els treballadors adquiriran la condició de fixes.

També tindrà efectes a les Administracions Públiques i els seus organismes autònoms, el que no serà obstacle per procedir a la cobertura dels llocs de treball de que es tracti a través dels procediments ordinaris, d' acord amb el que estableix la normativa aplicable.

### **Art. 15.5 Estatut dels Treballadors: Contractació temporal: Encadenament de contractes temporals.**

Es porta a terme un ajust de la reforma del 2006. Els treballadors adquiriran la condició de treballadors fixos quan en un període de 30 mesos haguessin estat contractats durant :

- un període superior a 24 mesos, amb o sense solució de continuïtat,
- pel mateix o diferent lloc de treball
- amb la mateixa empresa o grup d' empreses,
- mitjançant dos o més contractes temporals,
- sigui directament o a través de la posada a disposició per ETT,
- amb la mateixa o diferent modalitat contractual de duració determinada,

També s' aplicarà en els supòsits de subrogació empresarial.

No és aplicable en els contractes formatius, de relleu o interinitat.

### **Art. 49.1 c) Estatut dels Treballadors: Indemnització per finalització de contractes temporals:**

A la finalització dels contractes temporals el treballador tindran dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a 12 dies de salari per any de servei.

Es farà de forma progressiva: 8 al 2011, 9 al 2012, 10 al 2013, 11 al 2014 i 12 a partir de 2015.



Disposició addicional primera de la Llei 12/2001, de 9 de juliol: Contracte de foment de la contractació indefinida:

Es generalitza aquest tipus de contracte als homes entre 31 i 44 anys.

La mesura més important del contracte de foment per a la contractació indefinida és que comporta que l'extinció d'aquests contractes per causes objectives declarada o reconeguda improcedent suposa abonar una indemnització de 33 dies per any amb el topall de 24 mensualitats.

Si es procedeix a l'extinció segons el que disposa l'article 56.2 de l'Estatut dels Treballadors, mitjançant reconeixement de la improcedència, s'haurà de dipositar en el Jutjat del Social la diferència entre la indemnització ja percebuda pel treballador, segons disposa l'article 53.1.b) de la mateixa Llei i l'assenyalada de 33 dies.

Es generalitza aquest tipus de contracte i s'estén en aquests moments als següents col·lectius:

- Treballadors aturats inscrits a l'oficina d'ocupació amb els següents requisits:
  - Joves de 16 a 30 anys
  - Dones per prestar serveis en professions o ocupacions amb menor índex d'ocupació femenina.
  - Majors de 45 anys.
  - Persones amb discapacitat.
  - Aturats que portin com a mínim tres mesos inscrits a l'atur.
  - Aturats que, en els dos anys anteriors solament hagin estat contractats temporalment o que se'ls hagi extingit un contracte indefinit.
  
- Treballadors ocupats a la mateixa empresa mitjançant un contracte temporal celebrat abans del 18 de juny de 2010, el qual es transformi en un contracte de foment abans del 31 de desembre de 2010.
  
- Treballadors ocupats a la mateixa empresa mitjançant un contracte temporal celebrat a partir del 18 de juny, inferior a 6 mesos, i es transformi en un contracte de foment abans del 31 de desembre de 2010.

S'ha de remarcar que aquesta generalització en res afecta a aquells treballadors amb contracte indefinit signat amb anterioritat a l'entrada en vigor de la reforma, tota vegada que aquests seguiran mantenint el dret als 45 dies per any treballat en cas d'acomiadament improcedent.

No es podrà concertar aquesta modalitat de contracte per al foment de la contractació indefinida quan en els sis mesos anteriors a la celebració del contracte, l'empresa hagués extingit contractes de treball per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu (tenint en compte la cobertura d'aquells llocs de treball de la mateixa categoria o grup professional que els afectats per la extinció o acomiadament i per al mateix centre o centres de treball). No obstant, aquesta limitació no serà d'aplicació quan les extincions de contractes s'hagin produït amb anterioritat al 18 de juny de 2010, ni quan



la realització de contractes hagi estat acordada amb els representants dels treballadors en el període de consultes previst en un acomiadament col·lectiu.

Art. 51.1 i 52.c) Estatut dels Treballadors : Causes d' acomiadament objectiu:

La redacció de les causes d' acomiadament objectiu per causes econòmiques es flexibilitza, però segueix patint d' indefinició, per tant, quedarà en mans dels jutjats i Tribunals la seva interpretació. La redactem per la seva importància:

*“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”*

La idea en els primers esborranys era l'acreditació de sis mesos de pèrdues, el que donava una certa seguretat jurídica, però al final ha caigut del Real Decret Llei.

Sobre les causes tècniques, organitzatives i de producció es fa un esforç de concreció sobre el que són aquests tipus de causes.

Art. 53 Estatut dels Treballadors : Modificació de les causes de nul·litat dels acomiadaments objectius.

Important és la modificació de l' article 53.4 de l'ET i l' article 122.2 de la Llei de Procediment Laboral en relació amb les causes de nul·litat dels acomiadaments objectius, i importants són els canvis sobre els procediments formals a portar a terme en aquest tipus d' acomiadament, segons disposa l' article 53.1 de l'ET:

- Es rebaixa el preavís per acomiadament objectiu de 30 a 15 dies.
- Es suprimeix la nul·litat derivada de l' incompliment dels requisits formals en la comunicació dels acomiadaments objectius, en concret la falta de comunicació escrita i la posada a disposició de la indemnització, que fins ara es sancionaven amb nul·litat, i ara determina únicament la improcedència.
- La no concessió del preavís o l' error excusable en el càlcul de la indemnització no determinarà la improcedència de l' acomiadament, sense perjudici d' abonar els salaris del període de preavís o al pagament de la indemnització en la quantia correcta.

FOGASA:

Es redueixen les quantitats a abonar per les empreses en cas d' extinció de contractes de caràcter indefinit, siguin ordinaris o de foment de la contractació indefinida, mitjançant l'assumpció transitòria pel FOGASA d' una part de les indemnitzacions.

En concret el FOGASA abonarà una quantitat equivalent a 8 dies de salari per any de servei.

Per tal que procedeixi l' abonament, el contracte haurà d' haver tingut una duració superior a un any. En els contractes de duració inferior, la indemnització serà responsabilitat íntegra de l' empresari.



La mesura es finançarà fins l'entrada en funcionament del fons de capitalització.

Amb aquest tipus de mesures s'intenta mantenir els drets dels treballadors i alleugerar a les empreses d'una part dels costos extintius.

La mesura abarateix l'acomiadament per als empresaris, però sense disminuir la indemnització que percebrien els treballadors acollits a aquest tipus de contracte.

#### Fons de capitalització

Així mateix, s'ha d'apuntar, que la reforma estableix que en el termini d'un any el govern presentarà un projecte de Llei per implantar un fons de capitalització per als treballadors mantingut al llarg de la seva vida laboral per una quantitat equivalent a un nombre de dies de salari per any de servei per determinar, propi del model austríac. Per tant, s'haurà de crear un fons per a cada treballador, que farà les funcions de bústia, que anirà augmentant al llarg de la vida laboral de cada treballador. La idea es que aquest fons no es perdi al llarg de la vida laboral del treballador encara que canviï d'empresa.

El treballador podrà fer efectiu l'abonament de les quantitats acumulades en casos d'acomiadament, mobilitat geogràfica i desenvolupament per activitats de formació.

La part que el treballador no faci efectiva en el moment de produir-se els casos anteriors serà percebuda en el moment de la jubilació.

#### Art. 11 Estatut dels Treballadors: Contractes formatius.

Principals modificacions respecte al contracte en pràctiques:

- S'inclouen en aquest tipus de contractes el col·lectiu de treballadors que estiguin en possessió, amb el nou sistema educatiu, del certificat de professionalitat d'acord amb el previst a la *Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la Formació Professional*.
- Els títols de grau i màster no es consideren la mateixa titulació.
- Es modifica el termini per a la subscripció d'aquests contractes passant dels quatre als cinc anys següents a l'acabament dels estudis.

Principals modificacions respecte del contracte per a la formació:

- La seva concertació podrà realitzar-se amb aquells que no tinguin titulació o certificat de professionalitat per a un contracte de pràctiques, sempre que siguin majors de 16 anys i menors de 21. No obstant, es podran celebrar contractes de formació amb treballadors menors de 25 anys fins el 31 de desembre de 2011.
- Es preveu que la qualificació o competència professional adquirida mitjançant el contracte per a la formació sigui objecte d'acreditació en virtut de la Llei Orgànica 5/2002, de les qualificacions i de la Formació Professional.
- S'estipula que durant el primer any, la retribució d'aquests contractes sigui la fixada en Conveni Col·lectiu, sense que pugui ser inferior al SMI en proporció al temps de treball efectiu, mentre que per al segon any, la retribució serà fixada en el



- Conveni Col·lectiu, sense que pugui resultar inferior al SMI independentment del temps dedicat a la formació teòrica.
- Es dóna nova redacció a la regulació sobre l'acció protectora de la Seguretat Social per clarificar que, en aquests contractes, la mateixa comprendrà "*todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y (...) cobertura del Fondo de Garantía Salarial*". La cotització per desocupació es farà per la quota fixa resultant d'aplicar a la base mínima de contingències d'accident de treball i malalties professionals, el mateix tipus de cotització i distribució entre empresari i treballador establerts per al contracte en pràctiques. Com a excepció no es cobrirà la contingència de desocupació en els contractes per a la formació subscrits en els programes d'escoles taller, cases d'ofici i tallers d'ocupació.
  - Els contractes per a la formació anteriors a l'entrada en vigor del Real Decret Llei es regiran per la normativa vigent en el moment de la seva concertació. No obstant, en cas de pròrroga, se'ls aplicaran les previsions establertes pel Reial Decret Llei en matèria de cobertura de contingència de desocupació i en matèria de bonificacions.

### **BONIFICACIONS A LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA.**

Es reordena per elevar les oportunitats de les persones desocupades, amb particular atenció als joves, dones i els majors de 45 anys amb llarga estada a l'atur.

Bonificacions universals (joves, dones, aturats llarga durada)	<ul style="list-style-type: none"><li>· Joves fins a 30 anys: 800 euros (1.000 euros si són dones).</li><li>· Majors de 45 anys: 1.200 euros (1.400 si són dones).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· Requisits: Les contractacions han de suposar un augment del personal fix de l'empresa</li><li>· Duració: 3 anys des de el contracte.</li></ul>
Bonificacions per transformació en indefinits de contractes formatius, de relleu i de substitució.	<ul style="list-style-type: none"><li>· La bonificació serà de 500 euros durant 3 anys.</li><li>· Si són dones, la bonificació serà de 700 euros.</li></ul>	
Bonificacions per contractes de formació.	<ul style="list-style-type: none"><li>· Es bonifica el 100% de les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social.</li><li>· Duració: Fins 31/12/2011.</li></ul>	

### **AGENCIES DE COL·LOCACIÓ.**

La reforma inclou mesures dirigides a la millora dels mecanismes d'intermediació laboral introduint modificacions, per fomentar les oportunitats d'accedir a una ocupació per part de les persones desocupades i per iniciar una obertura a la col·laboració públic - privada en aquesta matèria. D'aquesta manera, es legalitzen les agències privades de col·locació amb ànim de lucre en la línia de les més recents normes i criteris de la OIT.



### **EMPRESSES DE TREBALL TEMPORAL**

La reforma estableix que a partir de l' 1 de gener de 2011, es suprimeixen totes les limitacions o prohibicions vigents per a la celebració de contractes a disposició per empreses de treball temporal. Per tant, les Empreses de Treball Temporal (ETT) podran actuar en la col·locació d'aturats el sector de la administració pública.

Barcelona, a 21 de juny de 2010.