

Breve guía para entender la Reforma Laboral

Consecuencias y valoraciones del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

2 de septiembre de 2010

El presente documento no pretende ser un análisis exhaustivo del Real Decreto. Es una guía breve para entender la magnitud de la agresión que supone ésta reforma a los derechos de los trabajadores. Es un trabajo incompleto, ya que no se han incluido las enmiendas de los grupos parlamentarios recientemente aprobadas. Dichas enmiendas van a endurecer, a todas luces, el texto original del decreto.

Índice

Referencias	2
Empeoramiento de la contratación indefinida	2
Más facilidad para el despido procedente e improcedente	3
Más poder unilateral para el empresario y debilitamiento de la negociación colectiva	4
Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	4
Descuelgue (inaplicación) salarial	5
Movilidad geográfica	6
Reducción temporal de la jornada laboral	6
Más dinero (o ahorro) para el empresario	7
Empeoramiento de la contratación precaria	8
Contratos temporales	8
Contrato para la formación	8
Contrato de trabajo en prácticas	9
Contrato por obra o servicio	9
Encadenamiento de contratos	10
Agencias de colocación privadas	10
Empresas de Trabajo Temporal (ETT)	10
Anexos	11
Anexo I: Empeoramiento de la contratación indefinida	11
Anexo II: Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	12
Anexo III: Bonificaciones de cuota empresarial por contratación	12



SOV Valladolid · Confederación Nacional del Trabajo
C/ Juan Bravo, 10-12 local, 47005 Valladolid
983 200 228 · <http://cnt.es/valladolid> · valladolid@cnt.es
· sin subvenciones, sin liberados ·

Referencias

- **Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo** (BOE 147, 17.06.2010).

<http://boe.es/boe/dias/2010/06/17/pdfs/BOE-A-2010-9542.pdf>

- **Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo** (procedente del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio). Boletín Oficial de las Cortes Generales: Serie A : Proyectos de Ley, Nº 81-1, 24.06.2010. El plazo de enmiendas finaliza el 05.07.2010.

Histórico:

http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Iniciativas/ProydeLey?_piref73_1335538_73_1335535_1335535.next_page=/wc/servidorCGI&CMD=VERLST&BASE=IWI9&PECE=IWA9&FMT=INITXD1S.fmt&FORM1=INITXLBA.fmt&DOCS=4-4&QUERY=121.cini.+no+%40fcie+no+concluido.fase

- **Ampliación del plazo de enmiendas.** Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (procedente del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio). Boletín Oficial de las Cortes Generales: Serie A : Proyectos de Ley, Nº 81-2, 24.06.2010. El plazo de enmiendas finaliza el 09.07.2010.

- **Texto íntegro de las enmiendas**

http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/A/A_081-08.PDF#page=1

- **Índice de las enmiendas**

http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/A/A_081-09.PDF#page=1

- **Debate del 29/07/2010 de la Comisión de Trabajo e Inmigración**

http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/DS/CO/CO_592.PDF#page=2

Empeoramiento de la contratación indefinida

Extensión del Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida (en adelante, CFCI) y abaratamiento del despido:

- Se generaliza prácticamente para todos los desempleados y trabajadores temporales (Art. 3.2 RDL 10/2010). Se creó en 2001 y lo que hace realmente es abaratar el despido. Aumenta la temporalidad y dualidad.

Ver [Anexo I](#)

- Se convierte a efectos prácticos en el "contrato único".
- Abarata hasta un 58% la indemnización máxima por despido declarado judicialmente o reconocido por el empresario como improcedente puesto que el CFCI tiene una indemnización por despido de 33 días por año trabajado y un máximo de 24 mensualidades (30x24=620 días de indemnización máxima), frente a los 45 días y 42 mensualidades del contrato indefinido ordinario (30x42=1260 días de indemnización máxima).
- En indemnizaciones con hasta 24 mensualidades el despido se abarata un 26% (al pasar de 45 a 33 días por año trabajado).
- Se impide usar este contrato en los 6 meses posteriores a despidos objetivos o colectivos declarados judicialmente o reconocidos por el empresario improcedentes, pero no se aplica a los despidos anteriores a 18.06.2010.
- Está "generosamente" bonificado para el empresario para contratos anteriores a 21.12.2011 si aumentan empleo fijo en la empresa (Art.10 RDL 10/2010).
- **"DESPIDO EXPRESS"**: en caso de despido por causas objetivas, si el empresario reconoce la improcedencia sin sentencia judicial (es decir, que el despido se hace en fraude de ley) la indemnización también es de 33 días y 24 meses (en lugar de 45 días y 42 mensualidades), no paga salarios de tramitación, y el FOGASA

además paga 8 días. (Disp. Ad. 3ª RDL 10/2010) Esto fomentará los despidos.

- Permite llegar a él desde contratos temporales, de formación, de relevo, sustitución... y con bonificaciones. (Art. 10 RDL 10/2010)
- Ningún empresario querrá "hacer el primo" contratando con el indefinido ordinario así que este se convertirá en un contrato marginal y a extinguir "biológicamente".
- De este modo, en el caso de los CFCl con el efecto combinado de los 8 días que paga el FOGASA, se iguala la indemnización efectivamente pagada por el empresario en los contratos temporales (12 días (a partir de 2015)) y en los despidos procedentes (20-8=12), con lo que se implanta el contrato de "indemnización única".

En resumen:

Se desarrolla un modelo de contratación que engloba a la práctica totalidad de los trabajadores desempleados o en situación temporal y en muchos casos supone una subvención más que importante para el empresario, llegando a representar la práctica totalidad del coste del futuro despido del trabajador. "Despido Gratuito". "Contrato Único".

Las facilidades dadas a los motivos del despido unido al abaratamiento del mismo, incluyendo la ayuda del FOGASA, que equipara la indemnización con la del despido de un contrato temporal, establece el concepto de "indemnización única" y convierten al CFCl en todo lo contrario de lo que su nombre implica.

- Temporales: 12 días/año (2011: 8 días, 2012: 9 días, 2013: 10 días, 2014; 11 días; 2015: 12 días (Art. 1.7 RL))
- CFCl en despido procedente (objetivo): 20-8=12 días.

Por todos estos motivos es prácticamente la única opción no temporal, en formación o prácticas existente, puesto que su versión ordinaria es mucho más cara y condicionante para el empresario y ninguno estará dispuesto a perder un mínimo de poder ni dinero y por lo tanto quedará en desuso y extinguiéndose en pocos años.

Más facilidad para el despido procedente e improcedente

Art. 2.1 RDL 10/2010 = 51.1 ET. Rebaja de los requisitos para justificar razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- Despidos colectivos por razones económicas: basta acreditar una (cualquier) "situación económica negativa" y justificar que de ella se "deduce mínimamente la razonabilidad de los despidos" para contribuir a mejorar la situación de la empresa o (¡atención!) a "prevenir una evolución negativa de la misma" (despido preventivo).
- Despidos colectivos por razones técnicas (cambios en los medios o instrumentos de producción), organizativas (en los sistemas de métodos de trabajo) o de producción (en el ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado): basta acreditar que de ellos se "deduce mínimamente la razonabilidad de los despidos".
- Despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: el plazo de preaviso pasa de 30 a 15 días, y bastará con que concurra "alguna" de las causas previstas para el despido colectivo y la extinción afecte a un número de trabajadores inferior al establecido por los despido colectivos (Art. 2.4 RDL 10/2010 = 53.4 ET).
- Despidos objetivos por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (y otras causas objetivas, ¿cuáles?) de CFCl: los declarados judicialmente improcedentes o reconocidos improcedentes por el empresario se indemnizan con 33 días y un máximo de 24 meses, cuando antes eran 45 días y 42 meses.
- Estos menor estándares de exigencia supone una menor tutela judicial o de la administración laboral.

Despidos Colectivos Objetivos

--> Motivo --> Existir o preveer situación negativa

--> Justificación --> Deducir minimamente la razonabilidad

Despidos Individuales o Plurales Objetivos

--> Motivo --> Existir o preveer situación negativa

--> Justificación --> Deducir minimamente la razonabilidad

Límite entre ambos:

- Totalidad de la plantilla si es superior a 5 trabajadores
- 10 Trabajadores - Menos de 100 Trabajadores
- 10% de los Trabajadores - Entre 100 y 300 Trabajadores
- 30 Trabajadores - Más de 300 Trabajadores
- (Art. 2.1 RDL 10/2010 = 51.1 ET)

El preaviso en los despidos objetivos baja de 30 a 15 días.

En resumen:

Ahora solo basta con que el empresario tenga (o sepa simular) un pequeño bache o previsión de mismo para poder extinguir contratos "objetivamente" pues tan solo debe "justificar mínimamente la razonabilidad" del despido para que contribuya a una mejora empresarial. Antes la situación debía ser de crisis en la empresa y justificar detalladamente los motivos que le llevaban a dicha extinción, con esta reforma incluso una situación coyuntural negativa será suficiente para extinguir contratos.

Esta reforma añade la posibilidad de justificar la extinción de contratos como medida para prevenir una evolución negativa de la empresa lo que instaura la figura del "**despido preventivo**". Y lo que es peor aún, dota al empresario de un nuevo derecho, el "**DESPIDO EXPRESS**" al poder este reconocer la improcedencia del despido objetivo, sin sentencia judicial, así no pagara salarios de tramitación, y el FOGASA pagara 8 días por año trabajado de la indemnización, todo ello en tan solo 15 días. Esto sin duda fomentara los despidos.

Estos menores estándares de exigencia suponen una menor tutela judicial o de la administración laboral para los trabajadores. No vamos a saber por dónde nos viene el problema, tendremos un tiempo mínimo para actuar y para cuando podamos (los plazos son improrrogables) ya habremos perdido nuestro puesto de trabajo.

Más poder unilateral para el empresario y debilitamiento de la negociación colectiva

Reducción de los plazos de consulta y preaviso (Art. 2.2 RDL 10/2010 = 51.6 ET (Extinción); Art.4.2 RDL 10/2010 = 40.2 ET (Movilidad); Art 5.4 RDL 10/2010 = Art. 41.4 ET (Mod. Sustanciales); Art. 6.1 RDL 10/2010 = Art 82.3 ET (Descuelgue); Art. 7.1.b RDL 10/2010 Referenciando al Art. 51.4 ET (Reducción))

- Se aceleran procedimientos de despido, traslados y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- El preaviso baja de 30 a 15 días en casi todos los casos. (Salvo en Movilidad)
- Las consultas en traslados y modificación sustancial de condiciones de trabajo no superior a 15 días IMPRORROGABLES. (Art. 2.2 RDL 10/2010 = Art 51.6 ET; Art. 5.4 RDL 10/2010 = Art. 41.4 ET)
- Atribución, en ausencia de representantes, de la representación por el trabajador a una comisión (3 miembros, integrada por los sindicatos más representativos del sector) en un plazo de 5 días incluidos en el periodo de consultas, sin que su no elección paralice el mismo. (Art 4.2 RL = 40.2 ET; Art. 5.4 RL = Art 41.4 ET)

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

- El preaviso se establece en baja de 30 a 15 días.(Art. 5.3 RDL 10/2010 = 41.3 ET)
- El periodo de consultas se reduce de 15-30 días a un máximo de 15 días IMPRORROGABLES. (Art. 5.4 RL = 41.4 ET)
- El empresario puede cambiar las condiciones fijadas en convenio colectivo de ámbito superior al de empresa incluso con el desacuerdo de los representantes si las somete a la mediación prevista en convenio sectorial o acuerdo interprofesional. De continuar el desacuerdo se aplicaría arbitraje. El laudo arbitral tiene la misma aplicación que la resolución del periodo de consultas y del convenio colectivo. (Art. 5.6 = Art. 41.6 ET)
- Se amplían las materias modificables, añadiendo el horario, DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento. (Art. 5.1 RL = Art. 41.1 ET)

- El empresario puede eliminar ACUERDOS y PACTOS DE EMPRESA así como cesiones empresariales unilaterales recogidas en convenio de ámbito inferior al del sector si las consultas acaban sin acuerdo. Los cambios dictados por el empresario son efectivos pasados 30 días. (Art. 5.5 RDL 10/2010 = Art. 41.5 ET)
- Si hay convenio, consulta y en su caso arbitraje. El laudo arbitral tiene mismo efecto que convenio colectivo.
- Si en el período de consultas se llega a un acuerdo con la representación de los trabajadores se entenderá que existen las causas justificativas, eliminando el control judicial (Art. 5.6 RDL 10/2010)

Para este caso y los que siguen, la evaluación como modificación colectiva depende de los mismos límites que en los despidos (Art. 5.2 RDL 10/2010). Ver [Anexo II](#).

En resumen:

En este apartado hay que prestar especial atención a la modificación de la distribución del tiempo de trabajo, no olvidemos que para los trabajadores el tiempo de trabajo, después de la remuneración, es el aspecto de las condiciones de trabajo que tiene más repercusión sobre su vida.

Para la distribución del tiempo de trabajo no solo importa el tiempo que se trabaja (jornada) cuyo computo se viene dando en total de horas por año, sino también como se utiliza ese tiempo, pues al dejar "liberada" la organización de la utilización de esas horas a la negociación por empresas estas podrán conseguir como se usaran ese total de horas al año según sus necesidades coyunturales, con lo que habrá periodos en los que la jornada no llegara a las 8 horas diarias (poca producción) y periodos en los que se superen las 8 horas diarias (mucha producción). Esto por un lado anula el efecto de reducir el desempleo, pues las empresas usaran mas intensivamente a su personal fijo sin necesidad de contratar nuevos trabajadores.

Y por otro lado en los periodos de mucha producción se harán horas por encima de la jornada ordinaria sin que computen como horas extraordinarias, pues supuestamente serán compensadas con menos horas de trabajo en los periodos de poca producción.

La ya de por sí gran capacidad de modificación de las condiciones laborales por parte del empresario (empezando por los tipos de contratación) se ve ampliada dándole la posibilidad de cambiar características fijadas en Convenios Colectivos, tanto de empresa como de Sector.

Lejos de fomentar la creación de pactos y soluciones bilateralmente viables ante un supuesto problema empresarial. El legislador inhabilita a los trabajadores del ejercicio de sus derechos a través de métodos que ejercen presión para que a cada negativa de acuerdo en la negociación la mediación y el arbitraje vayan tornándose más favorables al empresario.

Se destruyen los conceptos de negociación colectiva y de acuerdo, se da medios a la decisión empresarial y lejos de existir, se enmudece la voz sindical, dejando el acuerdo como una imposición unilateral.

Descuelgue (inaplicación) salarial

- Si hay convenio colectivo, éste debe preverlo; (Art. 6.1 Párrafo 4 RDL 10/2010 = 82.3 ET) si no, basta el acuerdo de empresarios y trabajadores con un periodo de consulta no superior a 15 días IMPRRORROGABLES. (Art. 6.1 Párrafo 2 RDL 10/2010 = 41.4 ET)
- Se aplica "cuando dadas la situación y las perspectivas (DESCUELQUE PREVENTIVO) económicas de la empresa, ésta pudiera verse dañada". (Art. 6.3 Párrafo 3 RDL 10/2010 = 82.3 ET)
- El descuelgue puede ser por el tiempo de vigencia del convenio o tres años. (Art. 6.3 Párrafo 3 RL = 82.3 ET)
- Puede descolgarse de las tablas salariales del convenio incluso con el descuerdo de los representantes si las somete a mediación y, de preverse y en caso de no avenencia en la mediación, a arbitraje. (Art. 6.3 Párrafo 4 RL = 82.3 ET)
- Antes se exigía que la posibilidad de descuelgue estuviera recogida en el convenio.
- Ya no hay obligación de que las condiciones salariales se fijen de mutuo acuerdo con los representantes o la Comisión Paritaria del convenio.
- Los convenios ya no fijarán las condiciones y procedimientos para el descuelgue, sino sólo los procedimientos.
- El descuelgue es efectivo en todo caso en 30 días.

En resumen:

Otra grave agresión al trabajador dentro de la nueva Reforma Laboral es la que utiliza al trabajador para pagar las deudas o complicaciones productivas del empresario.

Entrega al empresario la potestad de reducir el sueldo al trabajador prácticamente a su antojo, obviamente a cambio del mismo volumen de trabajo (o tal vez más debido a las "dificultades" económicas de la empresa) independientemente del acuerdo salarial vigente en el Convenio Colectivo de Sector o pacto de empresa (Convenio de empresa)

Cortos periodos de consultas y la falta de aplicación del convenio y la utilización del arbitraje como medida última caracterizan esta medida que, igual que las anteriores, se puede practicar preventivamente.

¿Qué sentido tiene por lo tanto la negociación de un Convenio si existe la posibilidad de saltárselo cuando le venga en gana al empresario?

¿En que casos puede el trabajador, incluso previa consulta, alterar dicho convenio inclinando la balanza a su favor?

Las diferencias siguen acentuándose aun más...

Movilidad geográfica

Art. 4 RDL 10/2010 = Art 40.2 ET

- El periodo de consultas baja de un máximo de 30 a 15 días, IMPRRORROGABLES. El preaviso se mantiene en 30 días (Art. 40.1 ET no modificado en éste RDL 10/2010)
- Trabajadores y empresarios pueden sustituir las consultas por el arbitraje.
- La autoridad laboral puede ampliar el plazo de incorporación a la nueva ubicación hasta en 6 meses.
- El trabajador tendrá derecho a una compensación económica o la extinción de su contrato con la indemnización de 20 días/ año y 9 mensualidades. (Art 40.1 ET no modificado en éste RDL 10/2010 pero referenciado en Art. 4.2 RDL 10/2010 = Art. 40.2 ET)
- La movilidad geográfica será colectiva cuando afecte al mismo número de trabajadores que un despido colectivo.

En resumen:

Para cambios colectivos del lugar de trabajo existen también las circunstancias habituales en la nueva RL como son al reducción del tiempo de consultas, aplicación de arbitraje.

No obstante si el trabajador no consiente en el traslado tendrá derecho a una ridícula indemnización. ¿Qué, es más precario?

Reducción temporal de la jornada laboral

Art. 7 RDL 10/2010 = Art. 47 ET

- No hay límite al número de trabajadores afectados. (Art. 7.1.a RDL 10/2010 = Art. 47.1.a ET)
- Los plazos de consultas se reducen a 15 días y a 7 si la empresa tiene menos de 50 trabajadores. (Art. 7.1.b RDL 10/2010 Referenciando al Art. 51.4 ET)
- Son modificaciones para facilitar los "expedientes de regulación temporal de jornada".
- Antes sólo se contemplaba la suspensión de contratos.
- Se permiten reducciones entre un 10 y un 70%. (Art. 7.2 RDL 10/2010 = Art.47.2 ET)
- Sólo si la reducción de jornada y salariales son proporcionales el trabajador quedará en desempleo parcial; si la suspensión es por días completos, quedan en situación de desempleo total. (Art. 8.1 y 8.2 RDL 10/2010 = 203.2 y 203.3 Ley Gral SS)
- Incremento bonificaciones: puede llegar a ser bonificada al empresario entre un 50 (no más de 240 días) y 80% (si ha sido acordada entre trabajadores y empresa y ésta hace formación) en Contingencias Comunes. (Art. 9.1 RDL 10/2010 = Art. 1.2.bis Ley 27/2009)

- Reposición de la prestación con un máximo de 180 días para expedientes de regulaciones antes de 31.12.2001 y expedientes de extinción anteriores a 31.12.2012. (Art. 9.2 RDL 10/2010 = Art. 1.3.bis Ley 27/2009)

En resumen:

La premisa es: "Esta cantidad quiero pagar, este nº de horas te dejo trabajar."

Además, como ha sido posible resolver la situación sin extinguir el contrato, el empresario es bonificado en alto porcentaje de descuento en las cotizaciones a la seguridad social.

Todo ello utilizando las mismas artimañas cedidas en esta RL, salvo que para este caso se amplían, haciendo que no exista un límite de trabajadores afectados y reduciendo el plazo de consultas.

Y además...

La posibilidad de remitir todos estos conflictos al arbitraje y el carácter vinculante de su resolución no hace otra cosa que vaciar de contenido cualquier negociación y limitar aun más los derechos de los trabajadores.

Como todos sabemos el arbitraje es perjudicial porque elimina conflictividad y garantías administrativas y judiciales.

Se alteran las condiciones establecidas para cambios importantes que afectan gravemente a las condiciones del trabajador de tal manera que de existir representación del trabajador en la empresa, los tiempos de actuación son tan cortos que las posibles réplicas e intentos de evitar dichos cambios sean imposibles de llevar a cabo o en su caso, estériles.

Mucho más grave será la situación para los trabajadores no sindicalizados y sin representación en la empresa en que trabajen y tengan que ser ellos mismos los que tengan que actuar, quedando por tanto totalmente desprotegidos frente a una nueva legislación que continua dando poder al poderoso en detrimento del trabajador.

Más dinero (o ahorro) para el empresario

Ver [Anexo III](#)

Fondo individual de capitalización (modelo austriaco), a partir de 1.1.2012, con recurso transitorio al FOGASA, hasta 31.12.2011: (Disp. Final 2ª RDL 10/2010 & Disp. Trans. 3ª RL)

- Se aplica a indefinidos ordinarios y CFCI. (Disp. Trans. 3ª.1 RDL 10/2010)
- En despidos objetivos (procedentes o reconocidos improcedentes por el empresario) o colectivos de contratos indefinidos (ordinarios o CFCI) de más de 1 año, el empresario se ahorra 8 días por años trabajado porque lo pagará el FOGASA. (Disp. Trans. 3ª.3 RDL 10/2010)
- FOGASA. Se priva de recursos (descapitaliza) al FOGASA para atender sus fines propios (pago de salarios ante insolvencias...).
- Las empresas de menos de 25 trabajadores ya no pueden acogerse al pago directo del 40% de la indemnización en caso de despido objetivo. (Disp. Trans. 3ª.5 RDL 10/2010 Referenciando Art. 33.8 ET)
- El Fondo supone introducir por primera vez un "seguro individual" para cada trabajador individualizando las coberturas (despido, movilidad, funciones y jubilación), lo que amenaza con romper el concepto de "caja única" de la Seguridad Social.
- Se mantiene toda la vida laboral y se dota con el equivalente a "x" días de salario por años. (Disp. Final 2ª RDL 10/2010)
- No supondrá aumento de las cotizaciones empresariales. (Disp. Final 2ª RDL 10/2010)
- El empresario se ahorrará pagar en determinadas contingencias (formación, despido, movilidad geográfica (traslado), jubilación...) "x" días por año trabajado o "x" cantidad de dinero (está pendiente de determinar). (Disp. Final 2ª RDL 10/2010)

En resumen:

Y los beneficios económicos para el empresario siguen aumentando.

Cada vez son mayores las bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social; aparte de las ya comentadas para el absurdo CFCI en el próximo año y medio (que puede llegar perfectamente a suponer la indemnización por despido, pues una vez cumplido este plazo es probable que al no obtener beneficios fiscales, el empresario decida no necesitar ese CFCI) y las establecidas por el hecho de reducción de jornada (te reduzco condiciones, pero como no te echo, soy bueno y me bonifican el 50%) también se beneficia al empresario por la realización de contrataciones precarias de formación con nada más y nada menos que el 100%.

El nuevo Fondo de Capitalización (nutrido por cualquier otra cosa salvo aportes empresariales) se convierte en un fondo de pensiones individual estatal que además supone un recurso económico para el empresario. Elimina el concepto de "caja única" de la Seguridad Social y puede suponer un peligrosísimo precedente en aplicación de medidas similares en otras facetas del mencionado ente.

El trabajador se auto-indemniza por despido, movilidad geográfica, actividades de formación o en el momento de su jubilación. Esto es, me jubilo, percibo el fondo de capitalización cotizado durante toda mi vida laboral; eso sí, si me despiden, me trasladan, me aplican actividades de formación por las que debiera recibir alguna indemnización, sacan del fondo de capitalización el montante necesario para dicha indemnización y luego me dan el resto por jubilación.

Y todo esto sobrecargando de funciones al FOGASA pues, durante el periodo en que se tarde en montar esta farsa (hasta 01/01/12), será el FOGASA quien asuma 8 días/año del despido objetivo.

Empeoramiento de la contratación precaria

Contratos temporales

- Se pospone a 2015 alcanzar definitivamente los 12 días de indemnización por despido por año trabajado (en 2012,9; 2013, 10; 2014, 11) desde los 8 actuales. (Art. 1.7 RDL 10/2010 = Disp. Trans 13ª)

En resumen:

La indemnización sigue siendo muy baja y la mejora ridícula. Solo los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2015 verán "mejoras" (en el proyecto se alcanzaban los 12 días en 2014). Este plazo (periodo transitorio) tan grande dará tiempo a que la medida se pueda incluso anular o cambiar.

Fomenta la contratación temporal pues los contratos celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011 tendrán solo 8 días de indemnización.

De este modo y llegados al 2015, en el caso de los CFCI y con el efecto de los 8 días que pague el FOGASA hasta el 1 de enero de 2012 y después el Fondo de Capitalización, se iguala la indemnización efectivamente pagada por el empresario en los contratos temporales (12 días) y en los despidos objetivos (20-8=12 días), con lo que se implanta la figura del contrato con "indemnización única".

Pero puede ser peor pues de la lectura de esta reforma en cuanto al Fondo de Capitalización (Disp. Final 2ª RDL) se puede interpretar, por no excluirlo, que parte ("x" días por año de trabajo) de cualquier contingencia, traslado, formación, despido..., de los trabajadores temporales será abonada por dicho Fondo.

No hay que olvidar que hasta 2015 pueden haber ocurrido muchas cosas, y es más que probable que se produzcan nuevos reajustes laborales que puedan modificar o incluso echar por tierra esta medida en pos de situaciones peores... La zanahoria y el burro.

Contrato para la formación

Art. 12.2 RDL 10/2010 = Art. 11.2 ET

- La duración tipo no ha variado: de 6 meses a 2 años, pero por convenio se puede ampliar a 3 años (y a 4 para trabajadores discapacitados). (Art. 12.2.c RDL 10/2010 = Art. 11.2.c ET)
- El primer año sólo se cobra la parte trabajada (no la de formación), a partir del segundo se cobra todo y no podrá ser solo el SMI. (Art. 12.2.h RDL 10/2010 = Art. 11.2.h ET)

- Para trabajadores de 16 a 21 años, pero en los contratos firmados antes de 31.12.2012 se permite hasta a 25.
- Amplían a 24 años para contratos con escuelas taller y casas de oficio.
- Sin límite de edad para alumnos de talleres de empleo o discapacitados. (Art. 12.2.a RDL 10/2010 = Art. 11.2.a ET)
- El empresario no paga seguridad social (bonificación 100%) en contratos anteriores a 31.11.2011, tampoco el trabajador. (Art. 11.1 RDL 10/2010)
- Aumenta la cotización pagada por el trabajador (y la del empresario).
- Genera prestación por desempleo (excepto si es celebrado por escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo) aún que siguen sin indemnización por despido.
- Siguen sin indemnización por despido.
- Se pueden convertir en Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida (en adelante, CFCl) con bonificación para el empresario.
- La certificación la emite el empresario. Se puede solicitar certificado a la Administración sin necesidad de pruebas (pero luego te pueden contratar en prácticas). (Art. 12.2.g RDL 10/2010 = Art. 11.2.g ET)

Contrato de trabajo en prácticas

Art. 12.2 RDL 10/2010 = Art. 11.1 ET

- Duración sigue de 6 meses a 2 años. (Art. 12.1.b RDL 10/2010 = 22.1.b ET)
- El plazo se amplía de 4 a 5 años desde la obtención del título. (Art. 12.1 RDL 10/2010 = 22.1 ET)
- Se incluyen los certificados de profesionalidad (si te la han certificado, ¿qué prácticas más necesitas hacer?).

En resumen:

Continúa la explotación de los trabajadores jóvenes y que quieren formarse en la empresa de cara a una profesión continua; se amplían los rangos de edad para poder realizar este tipo de contrato. En algunos casos hasta se anula esta limitación.

Podemos prever una rotación de trabajadores por distintas empresas encadenando contratos de formación + CFCl o prácticas +CFCl.

La certificación de formación que recibe el trabajador la emite un empresario, pudiendo encadenar estos 2 años de formación en otra empresa antes de tener que pasarle a un contrato fijo (que sería del tipo CFCl), pudiendo los empresarios disfrutar de bonificaciones y una falta de indemnización con personas bastante más adultas que jóvenes, exportando la precarización hasta los casi 33 años:

Contrato de formación celebrado a los 24 años, durando 2 años y en el máximo de 5 años contratado en prácticas durante otros 2 años más. El trabajador llega al fin de contrato con un máximo de 33 años y se ve expuesto a un despido sin indemnización o en el mejor de los casos a un CFCl del cual ya hemos comentado sus lindezas.

Esto es otra forma de temporalidad muy al gusto de los empresarios puesto que convertirán los contratos formativos en "el periodo de pruebas" de los CFCl. Si además acentuamos la mirada en los contratos para la formación vemos que este nuevo periodo de pruebas les será bonificado.

Siendo retorcidos podremos suponer que la formación impartida en ellos será parcialmente pagada por el propio trabajador pues es una de las contingencias que cubre el Fondo de capitalización.

Ésta reforma no mejora las condiciones salariales de los trabajadores con contrato de trabajo en prácticas que siguen cobrando menos que otros trabajadores que realizan el mismo trabajo.

Contrato por obra o servicio

- Máximo 3 años, ampliable a 4 por convenio sectorial (el empresario "troceará" la obra para que no llegue a esos 3 años y el trabajador no se convierta en fijo. (Art. 1.1.a RDL 10/2010 = Art. 15.1.a ET)
- Pasado ese plazo el trabajador adquirirá la condición de trabajador fijo en la empresa.
- Las contrata y subcontratas lo pueden seguir usando.

- El empresario entregará en los 10 días siguientes a la obtención de la fijeza documento justificativo. (Art. 1.3 RDL 10/2010 = Art. 15.9 ET)

En resumen:

Las medidas sobre la contratación por obra o servicio se venden bien desde el hecho de que a los 3 años el trabajador se convierte en fijo.

Pero en la cruda realidad, el RDL 10/2010 no prohíbe rotar trabajadores para un mismo trabajo, y el empresario solo formalizará contratos con una duración limitada de antemano a 3 años. Ésta posibilidad instauro la temporalidad en los contratos por obra.

Incluso, si después de alcanzar los 3 años de duración, el trabajador pasa a ser fijo puede ser despedido de manera justificada al terminar la obra (mediante la modalidad correspondiente).

Entendemos que de una manera o de otra la contratación por obra supone un inaceptable grado de precarización para los trabajadores.

Encadenamiento de contratos

- El trabajador no puede encadenar contratos temporales (si en 30 meses ha trabajado al menos 24, se convierte en fijo), pero por el mismo puesto de trabajo sí pueden seguir pasando sucesivos trabajadores contratados temporalmente (su regulación queda para el convenio sectorial). La medida se autoanula y potencia la temporalidad. (Art. 1.2 RDL 10/2010 = Art. 15.5 ET)
- El empresario entregará en los 10 días siguientes a la obtención de la fijeza documento justificativo. (Art. 1.3 RDL 10/2010 = Art. 15.9 ET)

En resumen:

Ésta medida, en principio positiva para el trabajador, no es eficaz por no prohibir que, por un mismo puesto, roten varios trabajadores diferentes. A esto hay que añadir que al excluir los contratos formativos su eficacia será aún menos.

Agencias de colocación privadas

- Se les autoriza "ánimo de lucro".
- Amplio poder sobre el trabajador parado (asumen tareas propias de los SPE: control del trabajador, proponen ofertas de trabajo, formación...) y tienen poder para proponer sanciones sobre la prestación por desempleo (privatizan el derecho al desempleo). (Art. 16 RDL 10/2010 = Art. 231.1 Ley Gral SS)
- Se convierten en un potente intermediario en el mercado de trabajo (suelen tener además ETTs) y colaboran con los servicios públicos de empleo (en adelante, SPE). (Art. 14.2.5 RDL 10/2010 = Art. 21.bis Ley 56/2003)
- No necesitarían autorización del trabajador para actuar en su nombre.

Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

A partir de 1.1.2011

- Entran en todos los sectores privados (construcción, minería, sondeos, explosivos, alta tensión...) (Art. 17.6.2 RDL 10/2010 = Dsp. Ad. 2ª.2 Ley 14/1994) salvo puestos de (alto) riesgo (radiaciones, agentes cancerígenos...) o que se acuerde en convenio sectorial antes de 31.12.2010. (Art. 17.6.1 RDL 10/2010 = Dsp. Ad. 2ª.1 Ley 14/1994)

- Se les levanta todas las limitaciones para trabajar con las administraciones públicas. (Art. 17.7 RDL 10/2010 = Disp. Ad. 4ª Ley 14/1994)

En resumen:

Se concede mayor poder a las empresas intermediarias de trabajo otorgándole control sobre el desempleado y trabajador en materias (incluyendo la gestión del desempleo) que antes solo eran competencia de los SPE de tal manera que, al haber interés económico de por medio, ese control será más arbitrario, tenaz y estrecho que el desempeñado ahora por los SPE, coaccionando activamente al trabajador de cara a determinados puestos, formaciones o condiciones.

También se concede potestad para trabajar en ámbitos laborales donde no les estaba permitido por acuerdos interprofesionales y convenios. Si se les mantiene la prohibición de entrar en ámbitos en los que la peligrosidad es muy grande y la necesidad de conocer todos los detalles respecto al empleo vital para el trabajador.

Ejercerán funciones de SPE en las administraciones públicas, privatizando el acceso al empleo de la administración.

Anexos

Anexo I: Empeoramiento de la contratación indefinida

Disp. Trans. 3ª 1 y 3 RDL 10/2010

- En los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o CFCL, celebrados con posterioridad a la entrada en vigor de éste RDL 10/2010, cuando el contrato se extinga [...] una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será abonada directamente por el FOGASA en una cantidad equivalente a 8 días por año trabajado [...]
- El abono procederá siempre que el contrato haya tenido una duración superior a un año y cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa [...]

Art. 1.7 RDL 10/2010

La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el Art. 49.1c de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se aplicara de modo gradual conforme al siguiente calendario:

- 8 días por año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31-12-2011
- 9 días por año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 1-1-2012
- 10 días por año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 1-1-2013
- 11 días por año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 1-1-2014
- 12 días por año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 1-1-2015

Art. 2.1 RDL 10/2010

Simplificando todo el texto: a éstos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados o concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de lo ello 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.

Art. 3.4 RDL 10/2010

Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario.

Art. 3.2 RDL 10/2010

El contrato (CFCL) podrá concertarse con trabajadores incluidos en los grupos siguientes:

- Jóvenes desde 16 hasta 30 años, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando de contraten para profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Mayores de 45 años.
- Personas con discapacidad.
- Parados que lleven, al menos, 3 meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Desempleados que , durante 2 años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos temporales, incluidos los contratos formativos.
- Desempleados a quienes, durante los 2 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 CFCI 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 con anterioridad al 18 de junio de 2010. Éstos contratos podrán ser transformados en un CFCI con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de 6 meses. Ésta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.

Anexo II: Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Art. 5.2 RDL 10/2010

- Totalidad de la plantilla si es superior a 5 trabajadores
- 10 Trabajadores - Menos de 100 Trabajadores
- 10% de los Trabajadores - Entre 100 y 300 Trabajadores
- 30 Trabajadores - Más de 300 Trabajadores

Anexo III: Bonificaciones de cuota empresarial por contratación

Art. 10 RDL 10/2010

Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida (hasta 31-12-2011).

- Contratación de trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, ambos inclusive, inscritos como desempleados al menos 12 meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación oficial, las empresas tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 800 euros durante 3 años los hombres y de 1000 euros las mujeres.
- Contratación de mayores de 45 años, inscritos como desempleados al menos 12 meses, las empresas tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 1200 euros durante 3 años los hombres y de 1400 euros las mujeres.
- Por transformación en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, las empresas tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 500 euros durante 3 años los hombres y de 700 euros las mujeres.
- Será requisito imprescindible para que puedan aplicarse las bonificaciones establecidas en éste artículo que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, supongan un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa.
- Las empresas que se acojan a éstas bonificaciones estarán obligadas a mantener, durante el tiempo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada.

Contrataciones efectuadas hasta el 31/12/2011

Causa Bonificación	Importe	Tiempo
Contratación indefinida hasta 31.12.2011 de trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo.	Hombres 500 euros Mujeres 700 euros	Tres años
Contratación indefinida hasta 31.12.2011 de trabajadores mayores de 45 años inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses	Hombres 1200 euros Mujeres 1400 euros	Tres años
Transformación en indefinidos hasta 31.12.2011 formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación	Hombres 500 euros Mujeres 700 euros	Tres años
Hasta 31.12.2011 contratos para formación con trabajadores desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo	100% de las cuotas empresariales y de los trabajadores	Toda la vigencia del contrato
Contratos para formación anteriores al 18.06.2010 y se prorroguen hasta el 31.12.2011	100% de las cuotas empresariales y de los trabajadores	Toda la vigencia del contrato

1. Estas contrataciones deben suponer incremento del nivel de empleo fijo de la empresa ó de la plantilla (en el caso de los formativos).
2. Las empresas durante el periodo de duración de las bonificaciones deben mantener el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o la transformación bonificada.

Esta reforma destinará en torno a 2.800 millones de euros para bonificar la contratación.

Art. 11 RDL 10/2010

Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación:

La empresa que, a partir de la entrada en vigor de éste RDL, celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos.

Art. 9.1 RDL 10/2010 = Art. 1.2.bis Ley 27/2009

[...] El derecho a la bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social [...] será ampliado al 80% cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que hayan concluido con acuerdo, incluya medidas [...] tales como acciones formativas [...].