

# NOTA INFORMATIVA

Àrea: Relacions Laborals

Assumpte: *Decret llei 10/2010, de 16 de juny, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball*

Data: 18/06/2010

Ahir, 17 de juny, es va publicar en el *Boletín Oficial del Estado (BOE)* el *Decret llei 10/2010, de 16 de juny, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball* i que van entrar en vigor ahir mateix. **En paraules de la pròpia norma, la reforma té com objectiu “contribuir a la reducció de l’atur i incrementar la productivitat de l’economia espanyola” promovent l’estabilitat de l’ocupació i incrementant la flexibilitat interna de les empreses, per assolir tres objectius fonamentals.**

- 1. Reduir la dualitat del mercat laboral (contractació temporal – indefinida).**
- 2. Reforçar els instruments de flexibilitat interna a les empreses.**
- 3. Reordenar la política de bonificacions a la contractació indefinida.**

Per a fer un comentari dirigit a aquets punts fonamentals, us agrupem l’anàlisi per blocs.

## **1. Reduir la dualitat del mercat laboral (contractació temporal - indefinida)**

En primera instància, es vol restringir l’ús injustificat de la contractació temporal, establint un límit temporal màxim en els nous contractes per obra o servei determinat (3 anys, ampliable a dotze mesos més, mitjançant conveni col·lectiu) i introduir la condició d’indefinit als treballadors que en un període de trenta mesos, estiguessin contractats més de vint-i-quatre mesos mitjançant dos o més contractes temporals (excepte formatius, relleu o interinitat) en el mateix o diferent lloc de treball.

També s’incrementa fins a dotze dies, i de forma progressiva (8 al 2.011, 9 al 2.012, 10 al 2.013, 11 al 2.014 i 12 a partir del 2.015) la indemnització per finalització dels contractes temporals.

En segon lloc, es vol afavorir una utilització més extensa de la contractació indefinida a través del contracte de foment de la contractació indefinida, ampliant-ne el col·lectiu a qui va dirigit, i quedaria així:

a) Treballadors aturats inscrits a l’oficina d’ocupació en qui concorrin les següents condicions:

- ✓ Joves des de 16 a 30 anys.
- ✓ Dones per prestar serveis en professions o ocupacions amb menor índex d’ocupació femení.
- ✓ 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 qui se’ls hagi extingit un contracte indefinit.

b) Treballadors ocupats a la mateixa empresa mitjançant un contracte temporal celebrat abans del 18 de juny de 2010, a qui se’ls transformi aquest abans del 31 de desembre de 2010.

c) Treballadors ocupats a la mateixa empresa mitjançant un contracte temporal celebrat a partir del 18 de juny de 2010, inferior a sis mesos, a qui se’ls transformi aquest abans del 31 de desembre de 2011.

Recordem que l’extinció d’aquests contractes per causes objectives declarada o reconeguda com a improcedent suposa abonar una indemnització de 33 dies de salari per any, amb el topall de 24 mensualitats.

Per últim, es dona una nova redacció a les causes d'acomiadament objectiu per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives, que persegueix reforçar la causalitat i finalitat dels mateixos, acreditant mínimament la raonabilitat de la mesura, a l'hora que es redueixen els preavisos pels individuals (passa de 30 a 15 dies) i es restringeixen les causes de nul·litat dels mateixos, eliminant com a tals els defectes formals.

S'estableix finalment que el Fons de Garantia Salarial pagarà directament 8 dies de salari per any en els casos d'acomiadaments objectius, siguin individuals o col·lectius, de contractes indefinits (ordinaris o de foment) celebrats a partir de l'entrada en vigor del Reial Decret-Llei, reduint així les quantitats que abonin les empreses, en el que seria l'avantsala d'un model de capitalització individual per acomiadaments futurs (Model Austríac) que el Govern preveu de futur.

## **2. Reforçar els instruments de flexibilitat interna a les empreses**

Per potenciar els instruments de flexibilitat interna a les empreses, afavorint l'adaptabilitat de les condicions de treball a les circumstàncies de producció, es dona nova redacció als articles de l'Estatut dels Treballadors sobre trasllats col·lectius i modificacions substancials de les condicions de treball per donar major agilitat i eficàcia al procediment establert, establint el caràcter improrrogable dels terminis previstos (15 dies) pels períodes de consultes.

S'afavoreix igualment l'efectivitat dels procediments d'inaplicació salarial quan la situació i perspectives de l'empresa puguin veure's malmeses com a conseqüència del règim salarial establert, afectant-ne el manteniment de l'ocupació, previ període de consultes entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu. Cal en tot cas, acord exprés, essent necessari en absència d'acord acudir als processos de mediació o arbitratge establerts.

En tercer lloc, s'inclouen modificacions en matèria de reduccions de jornada (entre un 10 i un 70 %), com a mesura de flexibilitat interna de la relació laboral, ampliant els incentius tant per treballadors (prestacions d'atur en les reduccions de jornada a partir del 10% (abans 1/3 de la jornada) , com per empreses (bonificacions de les cotitzacions empresarials).

## **3. Reordenar la política de bonificacions a la contractació indefinida.**

Per afavorir l'ocupació de joves i aturats, es millora la política de bonificacions a la contractació indefinida, establint un major rigor a l'hora de definir els col·lectius de treballadors que donen lloc a bonificacions (joves fins a 30 anys amb especials problemes d'ocupació (800.-€) i majors de 45 anys amb permanència prolongada a l'atur (1.200.-€). Es mantenen determinades bonificacions per la conversió de contractes formatius i de relleu en indefinits (500.-€).

Les contractacions esmentades es milloren quan es formalitzin amb dones (1.000, 1.400 i 700.-€ respectivament).

Pels contractes de formació, s'estableix una bonificació del 100% a les cotitzacions socials i es reconeix la prestació d'atur a la finalització dels mateixos, i pel de pràctiques, s'amplien els títols habilitants i els terminis (5 anys (6 pels treballadors amb discapacitat) per formalitzar-los des de la finalització dels estudis.

## **4. Altres**

Per últim el Reial Decret inclou mesures dirigides a millorar els mecanismes d'intermediació laboral, regulant l'activitat de les agències de col·locació d'acord amb les recents normes i criteris de la O.I.T. i introduint modificacions en la legislació de les E.T.T., reservant un període per que la negociació col·lectiva, dintre dels sectors exclosos de l'activitat d'aquestes per raons de seguretat i salut, pugui definir els llocs i ocupacions d'especial risc que no puguin ser objecte de contractes de posada a disposició.