



INFORME SOBRE LA REFORMA LABORAL OPERADA POR EL REAL DECRETO LEY 10/2010, DE 16 DE JUNIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO, Y SU INCIDENCIA SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. Mantenimiento de las bonificaciones de Seguridad Social en favor de la contratación de trabajadores con discapacidad.

El Real Decreto Ley mantiene el mismo régimen jurídico, así como el mismo importe, de las bonificaciones en las cuotas empresariales a Seguridad Social, por la contratación indefinida o temporal de fomento de empleo, tanto en las empresas ordinarias como en los centros especiales de empleo.

La disposición derogatoria única de esta norma deja en vigor los apartados 2 y 3 del artículo 2 de la Ley 43/2006, así como el apartado 3 del artículo 6, que regula el régimen jurídico expresamente aplicables a la contratación de trabajadores con discapacidad.

2. Otras modificaciones que afectan a las personas con discapacidad.

- Se sustituye el término "minusválido" por "persona con discapacidad", para actualizar la terminología en consonancia con la obligación derivada de la disposición adicional octava de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Afecta al artículo 11.1 del estatuto de los trabajadores (contratos en prácticas) y al 11.2.c) (contratos para la formación)

- Se establece la obligación de que las agencias de colocación (ahora se autorizan también las agencias con ánimo de

lucro) cumplan con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad (Artículo 14, que introduce un artículo 21 bis en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo)

- Se introduce en el artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las **Empresas de Trabajo Temporal, la extensión a las personas con discapacidad del derecho de los trabajadores contratados por una ETT para ser cedidos a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria con vistas a combatir las discriminaciones**

- La Disposición transitoria novena establece, en relación a los contratos para la formación con trabajadores con discapacidad, mientras resulte de aplicación lo establecido en el artículo 11 de este real decreto-ley, **las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad podrán aplicar, bien lo establecido en el mismo (que ha previsto hasta el 31-12-2011, una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a Seguridad Social), bien la reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación que celebren, de acuerdo con la disposición adicional segunda del Estatuto de los Trabajadores (cuya vigencia es indefinida)**

- **Se mantiene a los trabajadores desempleados con discapacidad inscritos en la oficina de empleo como uno de los colectivos a los que se puede contratar con un contrato de fomento de la contratación indefinida**, al amparo de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001. Esta modalidad de contrato **contempla la indemnización de 33 días** por año de servicio, en caso de despido objetivo (económico) improcedente (en lugar de la indemnización general de 45 días)

3. Principales cambios operados por esta Reforma Laboral.

Las medidas contenidas en el Real Decreto Ley responden a tres objetivos fundamentales. El primero de ellos es **reducir la dualidad de nuestro mercado de trabajo, impulsando la creación de empleo estable y de calidad.**

En este sentido, se distinguen dos bloques principales:

a) Medidas que restringen el **uso injustificado de la contratación temporal**, entre las que destacan:

- Establecimiento de un límite temporal máximo en los contratos para obra o servicio determinado (tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.)
- Extensión de las medidas para evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales.
- Incremento progresivo de la indemnización por la finalización de este tipo de contratos (de 8 a 12 días por año de servicio)

b) Medidas para **favorecer la contratación indefinida**, respetando el doble compromiso del Gobierno de mantener los derechos de los trabajadores y aliviar a las empresas de parte de los costes extintivos:

- Con respecto a la regulación del contrato indefinido ordinario, se apuesta por **favorecer el contrato para el fomento de la contratación indefinida**, ampliando los colectivos que pueden tener acceso a esta modalidad.
- Se prevé **que el FOGASA asuma una parte** de la indemnización correspondiente a los despidos por causas económicas. Esta medida tendrá carácter transitorio y será sustituida por la creación de un fondo de capitalización individual que podrá utilizar el trabajador en los casos de despido, para completar su formación o en el momento de su jubilación. Se trata de una actuación innovadora en nuestro país. Este Fondo se regulará en otra Ley y será operativo el 1-1-2012
- Se precisa el contenido de las **causas del despido por razones económicas**, técnicas, organizativas o de producción, dando mayor certeza y seguridad a las partes afectadas y facilitando el control judicial.

En segundo lugar, la reforma se encamina a reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en las empresas y, especialmente, los mecanismos de reducción de jornada como alternativa a los despidos y a los contratos precarios. Se compatibiliza la flexibilidad para las empresas (favoreciendo su adaptabilidad a las circunstancias económicas)

con la seguridad para los trabajadores (preservando todas sus garantías laborales), mediante medidas como:

- La modificación del Estatuto de los Trabajadores para **dotar de mayor agilidad y eficacia a los procesos negociados** en la empresa de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Se establece el carácter improrrogable del plazo previsto para los períodos de consultas y se potencia la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias.
- Se revisan las condiciones para que los **procedimientos de inaplicación salarial** de las empresas puedan solventarse a través de un arbitraje, evitando bloqueos en la negociación que pueden poner en peligro la viabilidad de la empresa. Hay que tener en cuenta que el descuelgue salarial es una práctica temporal y de carácter excepcional, reservada para empresas que se encuentran en dificultades económicas justificadas. Es decir, que se trata de un mecanismo que busca evitar despidos en épocas de crisis, facilitando el ajuste temporal vía salarios.
- Se amplían las posibilidades para suspender, en lugar de extinguir, los contratos de trabajo y reducir la jornada en **situaciones de dificultades económicas de la empresa**. Se flexibilizan las condiciones de aplicación de estas medidas y se amplían los incentivos tanto para los trabajadores como para las empresas que se acojan a estas medidas, mejorando las condiciones de protección por desempleo y las bonificaciones de las cotizaciones respectivamente.

Finalmente, la reforma aprobada se propone mejorar las oportunidades de acceso al empleo de las personas desempleadas y, en particular, de los jóvenes, y reforzar los mecanismos de intermediación laboral. Aquí se incluyen:

- Una nueva regulación más rigurosa y selectiva de la política de **bonificaciones** a la contratación indefinida.
- Una mejora sustancial del **contrato para la formación de los jóvenes**, reforzando los incentivos a las empresas y la protección social por desempleo.
- La ampliación y **mejora de los mecanismos de intermediación laboral**, a través de medidas como la regulación de la actividad de las agencias de colocación con ánimo de lucro, en la línea marcada por la Organización Internacional del Trabajo, y la adaptación a la legislación

comunitaria de las restricciones de las ETTs en sectores de especial peligrosidad.

18 de junio de 2010

Miguel Ángel Cabra de Luna

Director de los Servicios Jurídicos del CERMI

CERMI

www.cermi.es