

# Circular informativa laboral

## Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

*En Valencia, a 23 de junio de 2010*

El pasado diecisiete de junio, se publicó en el BOE el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, norma que principalmente pretende por una parte, reducir el coste del despido mediante la generalización del contrato de fomento del empleo, con 33 días de indemnización por año de servicio en lugar de 45 días, y el pago por el FOGASA de ocho días de esa indemnización en los contratos indefinidos, y por otra parte, flexibilizar las relaciones laborales en la empresa mediante recursos como las reducciones de jornada y las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo.

A continuación, detallamos las principales novedades que recoge la norma, que entró en vigor el día 18 de junio de 2010 y de la que se esperan modificaciones, tras el trámite parlamentario y su aprobación como proyecto de ley en el Congreso:

### MEDIDAS ENCAMINADAS A LA REDUCCIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

- 1.- Se establece un **límite máximo a la duración de los contratos por obra o servicio determinado** de 3 años, ampliable a 12 meses más por convenio colectivo. Transcurrido dicho plazo, los contratos de los trabajadores adquirirán la condición de fijos, debiendo el empresario comunicar la nueva situación al trabajador en 10 días y por escrito.
- 2.- **Se eleva de 8 a 12 días, la indemnización por finalización de los contratos temporales.** La medida comenzará a aplicarse a partir de 2010, ascendiendo la indemnización 1 día por año hasta llegar a los 12 días de indemnización en el año 2015.
- 3.- **Se establecen nuevos límites a la celebración de sucesivos contratos temporales.** Aquellos trabajadores que en un período de 30 meses hayan estado contratados durante más de 24 meses, con 2 o más contratos temporales, en el mismo o diferente puesto de trabajo de la misma empresa o grupo, directamente o a través de ETT, con la misma o diferentes modalidades de contratos de duración determinada, incluyendo los casos de sucesión o subrogación empresarial, adquirirán la condición de trabajadores fijos, debiendo el empresario comunicar la nueva situación al trabajador en 10 días y por escrito.

Se exceptúan los contratos formativos.

4.- Para las **extinciones de contratos por causas objetivas**, se da una nueva redacción de las causas que las motivan y **se reduce el plazo de preaviso** de los despidos de 30 a 15 días. Además, el incumplimiento de los requisitos deja de convertir el despido en nulo y pasa a producir la improcedencia del mismo.

### FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

**Se amplían los colectivos** con los que pueden concertarse este tipo de contratos. Cuando su extinción se produzca por causas objetivas y aquella se declare judicialmente improcedente o así se reconozca por el empresario, **la indemnización a abonar se reducirá de 45 a 33 días** de salario por año de servicio.

### MEDIDAS PARA LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES NEGOCIADAS EN LA EMPRESA

En el proceso de movilidad geográfica y en determinados supuestos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, el período de consultas podrá sustituirse por procedimiento de mediación o arbitraje.

Se establece como duración máxima de las modificaciones, la de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

Posibilidad de inaplicación del régimen salarial establecido en convenio colectivo, previo acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, cuando la situación y perspectiva económica de la empresa, pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación y pudiera peligrar el mantenimiento del empleo.

En los casos en que no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán atribuirle a una comisión formada por los sindicatos más representativos.

### MEDIDAS PARA FOMENTAR EL USO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA COMO INSTRUMENTO DE AJUSTE TEMPORAL DE EMPLEO: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

En las suspensiones de contratos o reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de afectados por la medida.

Para el caso de las reducciones de jornada, éstas podrán reducirse entre un 10% y un 70%.

Se considerará desempleo total 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 laboral competente.

Se considerará desempleo parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria de trabajo, entre un mínimo del 10% y un máximo del 70%, autorizada por un periodo de regulación de empleo y sin que estén comprendidas las reducciones definitivas o aquellas que se extiendan a todo el periodo que resta de la vigencia del contrato de trabajo.

La bonificación del 50% de las cuotas empresariales a Seguridad Social por contingencias comunes, se incrementan al 80% cuando la empresa y para regulaciones de empleo finalizadas con acuerdo, tome diversas medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados.

Se modifica el derecho a la reposición de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo elevando el máximo a 180 días y para suspensiones o reducciones realizadas entre el 01/10/2008 y el 31/12/2011, y, para despidos o extinciones realizados entre el 18/06/2010 y el 31/12/2012.

## MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE LOS JÓVENES Y DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS

Se establecen **nuevas bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida** que se realice hasta el 31 de diciembre de 2011, siendo los nuevos colectivos:

1.- **Desempleados inscritos como demandantes de empleo de entre 16 y 30 años, con especiales dificultades de empleabilidad** (inscritos como demandantes de empleo durante un mínimo de 12 meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional). Bonificación en la cuota empresarial a Seguridad Social de 800 € durante 3 años, ascendiendo a 1.200 € si la contratación se realiza con mujeres.

2.- **Desempleados inscritos como demandantes de empleo un mínimo de 12 meses y que sean mayores de 45 años de edad**. Bonificación en la cuota empresarial a Seguridad Social de 1.200 € durante 3 años, ascendiendo a 1.400 € si la contratación se realiza con mujeres.

3.- **Transformaciones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación**, cualquiera que sea su fecha de celebración. Bonificación en la cuota empresarial a Seguridad Social de 500 € durante 3 años, ascendiendo a 700 € si la contratación se realiza con mujeres.

Requisitos: las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las de contratos de relevo, tienen que suponer un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa, nivel que las empresas deben mantener durante el período de duración de la bonificación.

Se establecen nuevas bonificaciones de cuotas para la celebración de contratos para la formación que se realicen hasta el 31 de diciembre de 2011, incluyendo los contratos ya celebrados que se prorroguen

entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2011, bonificándose el 100% de las cuotas de empresa y trabajador a Seguridad Social durante toda la vigencia de los contratos.

El contrato para la formación tiene que suponer un incremento de la plantilla de la empresa.

### ABONO DE PARTE DE LA INDEMNIZACIÓN POR EL FOGASA EN LOS NUEVOS CONTRATOS DE CARÁCTER INDEFINIDO

En los contratos indefinidos celebrados con posterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto Ley, cuando el contrato se extinga por causa objetivas, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador, será abonada directamente por el FOGASA en una cantidad equivalente a 8 días de salario por año de servicio, siempre y cuando el contrato haya tenido una duración superior al año.

El abono del 40% de la indemnización legal en las empresas de menos de 25 trabajadores para los contratos de carácter indefinido anteriores a la entrada en vigor de este real decreto-ley, se seguirán rigiendo por la normativa anterior.

### VARIOS

El contrato en prácticas podrá celebrarse dentro de los 5 años inmediatamente posteriores a la obtención del título habilitante o de 6 años, cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.

En cuanto a la regulación anterior de los despidos de 45 días de indemnización, se mantienen los derechos adquiridos para los contratos indefinidos, ya que la reforma no tiene efectos retroactivos.

Los contratos por obra o servicio determinado concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, se regirán por la normativa vigente en la fecha de su celebración.

Lo previsto en este real decreto-ley sobre el encadenamiento de contratos temporales, será de aplicación a los contratos de trabajo celebrados a partir del 18 de junio de 2010.

La implantación del llamado "modelo Austriaco", por el cual se crearía para cada trabajador un fondo que le acompañaría durante toda su vida laboral y mediante el cual se financiaría parte de los despidos, queda en suspenso hasta que el Gobierno apruebe su regulación mediante un proyecto de Ley.

En el momento en el que la regulación del fondo de capitalización esté aprobada y entre en vigor, el FOGASA dejará de abonar los 8 días de las indemnizaciones de los contratos indefinidos.

Se prevé que el fondo de capitalización esté operativo para el 01 de enero de 2012.

---