



## REFORMA LABORAL - Real Decreto- ley 10/2010 de 16 de junio

### **A) CONTRATOS TEMPORALES: Modificación del Artículo 15 de Estatuto de los Trabajadores**

- 1) Los contratos por obra o servicio, no podrán tener una duración superior de tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, el trabajador adquirirá la condición de fijo en la empresa.
- 2) Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, para el mismo o diferente puesto de trabajo en la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, adquirirán la condición de trabajadores fijos. No será de aplicación en los contratos formativos, de relevo e interinidad.
- 3) A la finalización del contrato temporal, excepto en los contratos formativos e interinidad, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de doce días por año trabajado (actualmente ocho), que se aplicará de modo gradual a razón de un día más cada año a partir de 2011 hasta el 2015.

### **B) EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO:**

#### **Despido Colectivo y Objetivo**

En el despido colectivo, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa, se desprenda una situación económica negativa. La empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva.

En el despido individual por causas objetivas, este deberá ser comunicado por escrito y con un plazo de preaviso de quince días (antes 30 días), desde la entrega de la comunicación al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.

La decisión extintiva del empresario será considerada improcedente cuando no se acredite la causa alegada para realizar el despido o no se cumplieran los requisitos formales previstos para dicha comunicación de despido.

La no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determina la improcedencia del despido aunque si la

obligación de abonar los salarios de dicho período o pagar la indemnización en la cuantía correcta.

### **C) CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA:**

Podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida de trabajadores desempleados, con los siguientes colectivos:

- 1) Jóvenes de dieciséis a treinta años de edad, ambos inclusive.
- 2) Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- 3) Mayores de 45 años de edad
- 4) Personas con discapacidad.
- 5) Parados que lleven, al menos 3 meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- 6) Desempleados que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos temporales o se les hubiera extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente.
- 7) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa, mediante un contrato de duración determinada o temporal, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme el contrato temporal en indefinido antes del 31 de diciembre de 2010.
- 8) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa, mediante un contrato de duración determinada o temporal, celebrados a partir del 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme el contrato temporal en indefinido antes del 31 de diciembre de 2010, siempre que el contrato no haya excedido de 6 meses de duración.

Este tipo de contrato indefinido, si se extinguiera por causas objetivas y la extinción fuera declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año trabajado. Si se procediera a la consignación conforme dispone el art. 56.2 del E.T. el empresario deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia la indemnización percibida por el trabajador y la correspondiente a los 33 días indicados.

Esta modalidad de contratación no será posible cuando la empresa hubiera extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo, en los seis meses anteriores, y se pretenda la nueva contratación para cubrir los puestos de la misma categoría o grupo profesional que los objeto de despido, y para el mismo centro de trabajo. Esta limitación no será de aplicación cuando las extinciones de los contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010, o si en el supuesto de despido colectivo, la realización de los contratos haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas.

## **D) FLEXIBILIDAD INTERNA Y REDUCCION DE JORNADA:**

### **1) Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**

El período de consultas establecido para poder llevar acabo un traslado por parte de la empresa podrá ser sustituido por la aplicación del procedimiento de mediación y arbitraje, cuando empresario y representación de los trabajadores así lo acuerden.

### **2) Contenido de los convenios colectivos**

Cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa, pudieran verse dañadas como consecuencia de la aplicación del régimen salarial, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma, podrán proceder, previo desarrollo de un período de consultas a inaplicarlo.

### **3) Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas**

La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada ordinaria.

### **4) Protección por desempleo y reducción de jornada**

El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo entre un mínimo de un 10% y un máximo de un 70%, siempre que el salario sea de análoga reducción.

### **5) Medidas de apoyo a la reducción de jornada**

Cuando las empresas, en los procedimientos de regulación de empleo finalizados con acuerdo, incluyan medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, (ej planes formativos que favorezcan la polivalencia o empleabilidad de los trabajadores, o cualquier otra medida que ayuden a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa), el derecho a la bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, será ampliado hasta el 80%.

## **E) BONIFICACIONES DE CUOTAS POR LA CONTRATACION INDEFINIDA**

Las empresas que hasta el 31 de diciembre de 2011 contraten a desempleados de forma indefinida, tendrán derecho a una bonificación dependiendo del colectivo contratado:

- 1) Trabajadores entre 16 y 30 años, con problemas de empleabilidad, tendrán derecho a una bonificación de 800 euros durante tres años en la cuota empresarial a la Seguridad Social, si son mujeres serán 1.000 euros.
- 2) Contratación indefinida de mayores desempleados de 45 años , tendrán derecho a una bonificación de 1.200 euros durante tres años, si son mujeres serán 1.400 euros
- 3) Transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial de 500 euros durante tres años, que serán 700 euros si son mujeres.
- 4) Los contratos de formación tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato

## **F) CONTRATOS FORMATIVOS:**

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse dentro de los cinco años (antes cuatro), siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones de aquella, incluido el desempleo.

La cotización por la contingencia de desempleo en el contrato para la formación se efectuará por la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajadora establecidos para el contrato en prácticas.

## **ABONO DE PARTE DE LA INDEMNIZACION POR EL FOGASA:**

En los contratos de carácter indefinido ordinarios o de fomento, celebrados con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto ley, cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del ET o en el artículo 64 de la Ley 22/2003 de 9 de julio, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será abonada por el FOGASA en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año.

El abono procederá siempre que la duración del contrato extinguido haya sido superior a un año.

## **MEDIDAS DIRIGIDAS A LA MEJORA DE LOS MECANISMOS DE INTERMEDIACION LABORAL:**

Se inicia una apertura a la colaboración público-privada en esta materia. Se regula legalmente la actividad de las agencias de colocación con ánimo de lucro. La centralidad de los servicios públicos de empleo respecto de estas agencias queda asegurada por la exigencia de una autorización administrativa para el desarrollo de su actividad.

Se incluyen modificaciones referidas al principio de igualdad de trato entre los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal y los trabajadores de las empresas usuarias, y además la adaptación a la legislación comunitaria obliga a revisar las restricciones que se aplican a las empresas de trabajo temporal.

## **DISPOSICION TRANSITORIA:**

Los contratos por obra o servicio determinados concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este real-decreto ley se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha que se celebraron.

## **ENTRADA EN VIGOR:**

El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.