

## La Reforma Laboral 2010 – RD Ley 10/2010

La Reforma Laboral ha sido aprobada mediante Real Decreto – Ley 10/2010, de 16 de junio, (BOE del 17 y corrección de errores del 18), convalidado por Resolución del Congreso de los Diputados del día 22 del mes, (BOE de 25 de junio) de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, con entrada en vigor el 18 de junio de 2010.

Mantiene intacta las condiciones de los contratos suscritos con anterioridad al 18 de junio, pero aunque su redacción no varíe todos los empleados pueden verse afectados por las nuevas causas de despido económico.

El texto aprobado es susceptible de sufrir modificaciones en el trámite parlamentario, la laxa regulación que propone la reforma, se prestará a que los grupos introduzcan cambios, dando lugar a una redacción algo más precisa.

El Real Decreto comprende **cuatro tipos de medidas:**

- 1.- Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo.
- 2.- Medidas para favorecer la flexibilidad interna, negociada en la empresa y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal del empleo.
- 3.- Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.
- 4.- Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal.

### Materias afectadas:

→ Encadenamiento de Contratos temporales.

→ Contrato por obra o servicio determinado.

→ Indemnización por extinción del contrato de duración determinada.

→ Despido colectivo.

→ Despido por causas objetivas.

→ Contrato de fomento de la contratación indefinida.

→ Abono de parte de la indemnización por despido por el FOGASA en los nuevos contratos de carácter indefinido.

→ Fondo de Capitalización.

→ Suspensión del contrato y reducción de jornada.

→ Medidas de apoyo a la reducción de jornada.

→ Movilidad Geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

→ Inaplicación del régimen salarial previsto en convenio colectivos.

→ Bonificaciones de cuotas a la contratación indefinida y para la formación.

→ Contratos formativos.

→ Servicios Públicos de Empleo.

→ Agencias de Colocación.

→ Empresas de Trabajo Temporal.

→ Infracciones y sanciones en el orden social.

## Medidas Destacadas Brevemente ...



✓ **Encadenamiento de contratos temporales:** se prohíbe para el mismo o distinto puesto en la misma empresa o grupo de empresas dos o más contratos temporales. Se prohíbe en casos de sucesión o subrogación empresarial. Se exceptúan los contratos formativos, de relevo y de interinidad.

✓ **Contrato de obra o servicio:** duración máxima 3 años. Prorrogable por negociación colectiva sectorial 12 meses más.

✓ **Indemnización por finalización de contrato temporal:** Gradualmente se llegará hasta 12 de salario por año de servicio en 2015.

✓ **Despido Colectivo:** Se define de forma algo genérica el artículo 51.1 ET, las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Así, considerándose que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. Concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas de los medios o instrumentos de producción; **causas organizativas** cuando existan modificaciones en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y **causas productivas** cuando existan circunstancias que afecten, entre otros, a la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva. La autorización por parte de la autoridad laboral procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida.

✓ **Despido por causas objetivas:** El artículo 52.c) ET, remite a las causas previstas en el artículo 51.1 ET. Se reduce el plazo de preaviso a 15 días desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la fecha de extinción del contrato de trabajo. Indemnización por despido objetivo declarado judicialmente o reconocido por el empresario como improcedente – 33 días. El incumplimiento de los requisitos formales exigidos para esta clase de despido ya no supone la nulidad del despido, sino su improcedencia.

✓ **FOGASA:** El FOGASA abona 8 días de indemnización en el caso de despido objetivos posteriores a la entrada en vigor del RD Ley. El contrato debe haber durado como mínimo un año. EL FOGASA dejará de abonar estos días cuando entre en funcionamiento el Fondo de capitalización

✓ **Fondo de Capitalización:** El RD Ley prevé que, en el plazo de un año, la creación de un Fondo de capitalización para los trabajadores. Este fondo se mantendrá a lo largo de toda su vida laboral y consistirá en una cantidad equivalente a un número de días de salario por año trabajado por determinar. El trabajador podrá hacer efectivas a su favor dichas cantidades en los supuestos de despido, movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en los mismos días por año de servicio que se determinen para la constitución del fondo.

## Medidas Destacadas Brevemente ...

✓ **Contrato de Trabajo para el Fomento de la Contratación Indefinida:** Se amplia recogiendo colectivos atrapados en la temporalidad, así abarca a desempleados incluidos en unos de los grupos siguientes: jóvenes, mujeres, mayores de cuarenta y cinco años, parados que lleven al menos tres meses inscritos, personas con discapacidad, desempleados que durante los dos años anteriores hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, desempleados a quienes durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiese extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.

✓ **Bonificaciones a la Contratación Indefinida:** Se suprimen las bonificaciones universales para jóvenes, mujeres y parados de larga duración, concentrándose las nuevas en dos colectivos, jóvenes de hasta 30 años sin formación y que lleve doce meses desempleados y mayores de 45 años con la misma antigüedad en el desempleo.

- Jóvenes de hasta 30 años: 800 euros, (1.000 euros sin son mujeres). El trabajador no debe haber completado la escolaridad obligatoria o carecer de titulación profesional.

-Mayores de 45 años: 1.200 euros, (1.400 euros sin son mujeres).

Es requisito para ambos casos que la contratación suponga un aumento del personal fijo de la empresa. La duración de la contratación será de 3 años.

✓ **Bonificaciones a la Contratación Indefinida:** La bonificación será de 500 euros durante 3 años. Si son mujeres, la bonificación será de 700 euros.

✓ **Bonificaciones para contratos de formación:** Se bonifica el 100% de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social

✓ **Contrato en Prácticas:** Ampliación de los títulos habilitantes, y se amplia de cuatro a cinco años el plazo posterior a la obtención del título durante el cual se puede concertar. Este plazo se amplía hasta los seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

✓ **Resto de Bonificaciones:** Se mantiene en su actual regulación las bonificaciones dirigidas a personas con discapacidad, constitución inicial de trabajadores autónomos, empresas de inserción, víctimas de violencia de género y las destinadas a mantener la actividad de los trabajadores mayores de 59 años.

Para más información, contactar con:

**Grupo SCA**

Raimundo Fdez. Villaverde, 61

28003 Madrid

Tel.: 902 01 00 01 Fax: 91 252 60 50 / 51

Tel. Internacional: +34 91 252 60 52 / 55 / 58

Todos los boletines de actualidad Alethia en: [www.gruposca.com/prensa/publicaciones.shtml](http://www.gruposca.com/prensa/publicaciones.shtml)

La información contenida en esta Circular es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico