

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

Vigencia a partir del 18 de junio de 2010

Contratos de trabajo

A. Contratos de duración determinada

1.- Los contratos por obra o servicio determinado celebrados a partir del 18 de junio del 2010, tendrán una duración máxima de 3 años, ampliable en 1 año más por convenio colectivo.

A partir del 18 de junio de 2010 se considera encadenamiento cuando el trabajador preste sus servicios con 2 contratos temporales:

- Plazo superior a 24 meses, en un período de 30 meses.
- En la misma empresa o grupo de empresas y con independencia que se haya producido sucesión o subrogación temporal.
- **Para el mismo o distinto puesto de trabajo.**
- **Se incluye también los contratos a través de una ETT.**

2.- Cuando el trabajador según el apartado anterior tenga la **condición de indefinido**, la empresa deberá **entregar el documento de conversión a indefinido en el plazo de 10 días. ¡¡Nuevo!!**

3.- Indemnización fin contrato

Se aumenta el importe de indemnización fin contrato de 8 días de año trabajado en la finalización de contratos temporales, excepto los contratos de interinidad y formativos (prácticas y formación), a **12 días por año trabajado. ¡¡Nuevo!!**

Se aplicará de **forma gradual según la fecha de contrato:**

Fecha de contrato	Días de indemnización fin contrato
Hasta 31-12-11	8 días por salario por año
A partir 01-01-12	9 días por salario por año
A partir 01-01-13	10 días por salario por año
A partir 01-01-14	11 días por salario por año
A partir 01-01-15	12 días por salario por año

Reflexión:

- ✓ **Clara intención de potenciar el uso del contrato indefinido.**
- ✓ **Hay que prestar atención en los contratos de servicios con las empresas o administración pública que tenga una duración mayor de 3 años, en cuanto al coste de las indemnizaciones de los trabajadores, cuando el motivo de contratación termine y se traten de contratos indefinidos.**
- ✓ **La contratación a través de ETT nos interesará cada vez menos y su uso se reducirá a casos concretos de necesidad de sustitución de personal en un período corto de tiempo, como sustitución de vacaciones, enfermedad, ...**

B. Contratos formativos

1.- Contratos de prácticas

- Se realizará con aquellos que estuviera en posesión de título de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente o de **certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002**.
- Se puede realizar en un período de **5 años** y 6 años en caso de discapacidad.
- Limitación de 2 años para contratación en la misma empresa **aún cuando se trate de titulaciones distintas**.

2.- Contratos para la formación

- Hasta la reforma se podía celebrar contratos para la formación con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores de los programas de escuelas taller y casas de oficio hasta los 24 años. **El límite de los 24 años será hasta el 31 de diciembre de 2011**.
- No hay límite en caso de discapacitados.
- Durante el primer año el salario fijado que no podrá ser inferior al SMI podrá reducirse en un 15% por la formación teórica recibida, que deberá demostrarse, **no podrá aplicarse la reducción durante el segundo año**.
- **Cotizan por desempleo y Fogasa, por tanto tendrán derecho a prestación por desempleo, para los nuevos contratos y la renovación de los contratos en vigor**.

Reflexión

- ✓ *En los contratos de prácticas se incluye la definición de certificado de profesionalidad por ley 5/2002, se incrementa a 5 años desde la obtención del título y la limitación de los 2 años de contratación se mantiene incluso para titulaciones diferentes.*
- ✓ *En contratos para la formación se elimina el límite máximo de 24 años, se elimina la reducción de salario en el segundo año y tendrán prestación por desempleo.*

C. Contrato indefinido de fomento de empleo.

1.- Condiciones trabajadores

- Desempleados por período de 3 meses, antes eran 6 meses.
- Desempleados que en los dos años anteriores solo hubieran tenido contratos temporales o a quienes se les haya extinguido un contrato de duración indefinida.
- Transformación en indefinido:
 - Contratos temporales antes del 18-06-10 se pueden convertir hasta 31-12-10.
 - Contratos temporales desde 18-06-10 se pueden convertir hasta 31-12-11, siempre que no sean de una duración superior a 6 meses.

2.- Condiciones empresa

Que en los 6 meses previos a la contratación no existan despidos declarado improcedente o colectivo a partir del día 18-06-2010.

3.- Beneficios

En despidos por causas objetivas declarado improcedente o reconocido como tal en la empresa (no en el mismo acto), la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio.

Reflexión

- ✓ *Aumento el ámbito de aplicación del contrato indefinido por fomento del empleo.*
- ✓ *Actualmente el beneficio de este contrato es solo para la aplicación de indemnización de 33 días para despidos por causas objetivas que son reconocidos improcedentes.*
- ✓ *Será necesario antes de realizar los contratos solicitar al trabajador su vida laboral.*
- ✓ *Teniendo en cuenta el límite de 3 años en contratación temporal, hay que plantearse la opción del contrato indefinido, por si se pudiera optar a la opción del despido por causas objetivas.*

Bonificaciones

Se mantienen las bonificaciones dirigidas a personas con **discapacidad, constitución inicial de trabajadores autónomos, empresas de inserción, víctimas de violencia de género y las que tienen como finalidad mantener la situación de la actividad de los trabajadores de 59 años.**

El resto de las bonificaciones desaparecen sustituidas por las siguientes

Efecto para contrataciones desde el 18-06-10 al 31-12-11.

Causa de la bonificación	Importe	Tiempo
Contratos indefinidos a trabajadores desempleados 12 meses de 16 a 30 años que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional.	Hombres 800 euros anuales Mujeres 1.000 euros anuales	3 años
Contratos indefinidos a trabajadores desempleados 12 meses mayores de 45 años.	Hombres 1.200 euros anuales Mujeres 1.400 euros anuales	3 años
Transformación en indefinidos contratos formativos, relevo, anticipación jubilación.	Hombres 500 euros anuales Mujeres 700 euros anuales	3 años
Contratos para la formación con trabajadores inscritos en el INEM y para los contratos anteriores a 18-06-10, que sean prorrogados.	100% de las cuotas empresariales y de todos los trabajadores	Toda la vigencia del contrato o a partir de vigencia de las prorrogas en su caso.

Requisitos

1. Incremento del empleo fijo en los 90 días anteriores a la contratación o transformación calculando como el cociente que resulte de dividir el sumatorio de los contratos indefinidos de alta en la empresa en los 90 días antes entre 90. Se excluirán los contratos que se hubieran extinguido en dicho período por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente total o durante el período de prueba.
2. La aplicación de las bonificaciones supone la obligación de mantener en su duración, el nivel fijo de empleo alcanzado con la contratación o transformación indefinida.
3. No se considerará incumplida en el caso de despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, período de prueba, jubilación, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.
4. Si las extinciones se producen por otras causas y supone disminución de empleo fijo, es necesario cubrir las vacantes en el mes siguiente con un contrato indefinido, con la misma jornada de trabajo.
5. Hay que seguir cumpliendo las condiciones anteriores de la ley 43/2006, donde indicaba la necesidad de estar al corriente de pago, no tener sanciones, no haber realizado despidos de contratos indefinidos reconociendo la improcedencia en el último año, ceses en otra empresa en los últimos 3 meses de un contrato indefinido excepto por despido improcedente, ceses en los últimos 2 años de contratos indefinidos dentro de la misma empresa o grupo de empresas y ceses en los últimos 6 meses dentro de la misma empresa de contratos temporales.

Extinción de contratos de trabajo por causas objetivas

Se modifica sólo la extinción de contrato por causas objetivas

Causas económicas: Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una **situación negativa**. A estos efectos la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que los mismos se deducen **mínimamente la razonabilidad** de la decisión extintiva.

Causas técnicas: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Causas organizativas: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas o métodos de trabajo del personal.

Causas productivas: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La empresa debe acreditar la concurrencia de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce **mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma.**

Otras modificaciones:

- Preaviso de 15 días, antes era 30 días
- La falta de puesta de a disposición de la indemnización generará improcedencia pero no nulidad del despido como sucedía hasta ahora.
- Un error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, aunque si el pago de la diferencia.
- Desaparece la necesidad de acreditar la amortización de puestos de trabajo.

Reflexión

- ✓ ***Nuevo valor de medición: resultados negativos***
- ✓ ***Seguirán siendo los jueces quien determinen la mínima razonabilidad y los resultados negativos, ya que no se define.***
- ✓ ***En la práctica se considera error excusable en el cálculo un error aritmético siempre que no sea superior a 600 euros.***
- ✓ ***Los jueces de lo social que hasta el día de hoy se han pronunciado en que seguirán manteniendo el criterio de viabilidad de la empresa y la jurisprudencia existente.***
- ✓ ***Habrà que ver la jurisprudencia en el próximo año.***

FOGASA

El FOGASA TRANSITORIAMENTE, abonará 8 días de la indemnización que corresponda al trabajador hasta la entrada en vigor del Fondo de capitalización, cuya regulación se espera para enero del 2012.

Se abona directamente al trabajador y el empresario deberá reflejar en comunicación escrita al trabajador el salario diario que haya servido para el cálculo de la indemnización a cargo del empresario.

Se suprime el límite del abono del FOGASA cuando superaba el triple del SMI.

Requisitos:

- **Contratos indefinidos suscritos a partir del 18 de junio del 2010, ordinario o del fomento del empleo.**
- **Extinción sea por causas objetivas**
- **Duración de los contratos superior a un año**

Reflexión

- ✓ ***No olvidar que esta opción solo es válida en caso de despido por causas objetivas y que ya existía esta regulación para empresas de menos de 25 trabajadores, se ha ampliado a todas.***
- ✓ ***El FOGASA se nutre de las cotizaciones empresariales.***

Fondo de capitalización

Debe aprobarse un proyecto de ley antes de un año donde se regule que **sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores manteniendo a lo largo de su vida laboral**, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar.

Se podrá **hacer efectivo el fondo de las cantidades acumuladas en los supuestos de despido, movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de si jubilación.**

Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine en la constitución del fondo.

Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo

Movilidad geográfica colectiva

La variación en este ámbito no es una modificación normativa ni de límites, afecta en cuanto a la negociación con los representantes legales de los trabajadores (art. 40 estatuto de los trabajadores).

- Período de consultas de 15 días máximo improrrogable.
- Si no hay representación legal de los trabajadores es posible que en los 5 días posteriores al inicio del período de consultas los trabajadores atribuyan su representación a una comisión de tres miembros integrada por los sindicatos más representativos del sector o asignados por la comisión paritaria.
- Existe la posibilidad de sustituir el período de consultas por el procedimiento de mediación y arbitraje.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectivas

- Consideración de la distribución del tiempo de trabajo como una modificación sustancial.
- Período de consultas de 15 días improrrogables
- Si no hay representación legal de los trabajadores es posible que en los 5 días posteriores al inicio del período de consultas los trabajadores atribuyan su representación a una comisión de tres miembros integrada por los sindicatos más representativos del sector o asignados por la comisión paritaria.

- Existe la posibilidad de sustituir el período de consultas por el procedimiento de mediación y arbitraje.
- Por negociación entre empresa y representantes de los trabajadores podrá modificarse horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento, sometiéndose a proceso de mediación si hubiera discrepancias. Este procedimiento ya no tiene conciliación, es obligatorio un preaviso de 30 días, plazo en el que el trabajador puede presentar la demanda, debiendo celebrarse el juicio y dictarse sentencia en este período. Hasta hoy están cumpliendo los plazos judiciales con 3 juzgados dedicados de forma exclusiva.

Descuelgue salarial

- Se permite no aplicar el régimen salarial de convenios de ámbito superior a la empresa.
- Se deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores y plan de convergencia hacia la retribución convencional con un período máximo de 3 años.
- Si no hay representación legal de los trabajadores es posible que en los 5 días posteriores al inicio del período de consultas los trabajadores atribuyan su representación a una comisión de tres miembros integrada por los sindicatos más representativos del sector o asignados por la comisión paritaria.
- Existe la posibilidad de sustituir el período de consultas por el procedimiento de mediación y arbitraje.

Reflexión

- ✓ ***Se pretende la flexibilidad interna negociada en las empresas***

Suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- Aplicable independientemente del número de trabajadores afectados
- Aplicación de reducción de jornada entre el 10% y 70% de la jornada, permitiendo al trabajador acceder a la prestación de desempleo.
- Razonable justificación que la medida temporal es necesaria para superar una situación coyuntural de la actividad de la empresa.
- Documentación necesaria según desarrollo reglamentario.
- Bonificación de cuotas empresariales del 50% al 80%, si se incluyen para reducir los efectos de la regulación temporal acciones formativas o medidas para mantener empleo.

- Se amplía el derecho de reposición de desempleo consumido por estas situaciones de extinción o reducción a 180 días siempre que:
 - ERE de suspensión o reducción autorizados entre el 1-10-08 al 31-12-11.
 - Extinción posterior por causas objetivas (individual o ERE) cuya efectividad se produzca entre el 18-06-10 y el 31-12-12
- Posibilidad de aplicación de estos beneficios si el ERE está iniciado y no resuelto a la entrada en vigor del RD siempre que se solicite conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en cualquier caso desde la entrada en vigor si cumple los requisitos.

Reflexión

- ✓ ***La intención es fomentar la reducción de jornada como ajuste temporal para intentar reflotar las empresas y evitar el ERE completo.***

Empresas de trabajo temporal

- Se elimina la prohibición a contratar trabajadores para puestos de trabajo de especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo.
- Se incrementan los derechos y protección de los contratados por la ETT
 - Tendrán acceso a todos los beneficios sociales que tenga la empresa usuaria (lactancia, maternidad, paternidad, transporte, comedor, guardería y otros
 - Deberán ser informados por la empresa usuaria sobre vacantes a las que pudiera tener acceso.
 - Se establece responsabilidad subsidiaria en obligaciones salariales, incluida la indemnización fin contrato y de seguridad social por parte de la empresa usuaria si incumple la ETT.
 - Se suprimen todas las prohibiciones que actualmente estuvieran vigentes en cuanto a contrataciones con ETT.

Reflexión

- ✓ ***Disminuye el interés de contratar los servicios con las ETT.***