



LA REFORMA LABORAL DEL REAL DECRETO-LEY 10/2010

1.- MEDIDAS PARA REDUCIR LA TEMPORALIDAD

Contrato de obra o servicio

- Duración máxima: 3 años.

(*)Ampliable hasta 12 meses más por Convenio Colectivo.

Transcurridos estos plazos los trabajadores adquirirán la condición de fijos en la empresa y surtirán efectos en el ámbito de las Administraciones Públicas y sus organismos autónomos.

- Los Convenios Colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa.

- El empresario debe entregar al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos, un documento justificativo sobre su nueva condición de fijo en la empresa.

- Se respeta lo establecido actualmente en Convenio Colectivo para garantizar la estabilidad en el empleo.

Encadenamiento de contratos temporales

Adquirirán la condición de trabajadores fijos quienes en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados, incluso en caso de sucesión o subrogación empresarial:

- Por un plazo superior a 24 meses con o sin solución de continuidad.

- Para el mismo o diferente puesto de trabajo.
- Con la misma empresa o grupo de empresas.
- Mediante dos o más contratos temporales.
- Directamente o a través de una ETT.
- Con la misma o diferente modalidad de contratación determinada.

El empresario deberá entregar al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos, un documento justificativo sobre su nueva condición de fijo en la empresa.

Indemnización por extinción del contrato temporal

- Excepciones: Contrato de interinidad y contratos formativos.

- Cuantía: 12 días de salario por año trabajado.

- Se aplicará gradualmente:

- 8 días para los celebrados hasta 31/12/2011.
- 9 días para los celebrados a partir de 1/01/2012.
- 10 días para los celebrados a partir de 1/01/2013.
- 11 días para los celebrados a partir de 1/01/2014.
- 12 días para los celebrados a partir de 1/01/2015.

Extinción del contrato por despido colectivo

Definición: extinción fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se precisa acreditación, documentación y justificación.

- Económicas: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa.
- Técnicas: cambios en los medios o instrumentos de producción.
- Organizativas: cambios en los sistemas o métodos de trabajo del personal.
- Productivas: cambios en el ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Extinción del contrato por despido objetivo

- Definición: nueva redacción del artículo 52.c) ET: cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 ET, relativo al despido colectivo, pero afecte a un número de trabajadores inferior.

- *Plazo de preaviso: 15 días.*

- Improcedencia por no cumplir con los requisitos del art. 53.1 ET (antes nulo).

Contrato de fomento de la contratación indefinida (disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio).

Se podrán celebrar con Desempleados inscritos en quienes concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- Jóvenes de entre 16 y 30 años de edad, ambos inclusive.

- Mujeres para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

- Mayores de 45 años.

- Parados inscritos al menos 3 meses.

- Personas con discapacidad.

- Desempleados que durante los dos años anteriores al contrato hubieran estado contratados exclusivamente con contratos temporales incluidos los formativos.

- Desempleados que durante los dos años anteriores al contrato se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.

- Trabajadores empleados en la misma empresa mediante contratos temporales celebrados antes de 18/06/2010, y que se transformen en indefinidos antes de 31/12/2010.

- Trabajadores empleados en la misma empresa mediante contratos temporales (incluidos los contratos formativos) de duración no superior a 6 meses (sin limitación en caso de contratos formativos), y que se transformen en indefinidos a partir de 18/06/2010 y antes de 31/12/2011.

Indemnización por extinción: la extinción por causas objetivas, declarada improcedente judicialmente o reconocida improcedente por el empresario: 33 días por año trabajado, con prorrateo mensual de los inferiores a un año y con un máximo de 24 mensualidades.

Abono de 8 días de la indemnización por el FOGASA

- Extinguido el contrato de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, por despido colectivo o por causas objetivas, el FOGASA abonará 8 días de salario siempre que el contrato haya tenido una duración superior a 1 año.

- La medida se financiará con cargo al FOGASA hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de capitalización.

Casos en que la empresa no podrá concertar el contrato

Si en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato hubiera extinguido contratos por:

- Despido reconocido o declarado improcedente.
- Despido colectivo.

Excepto:

- En extinciones de contratos anteriores a la vigencia del Real Decreto-Ley.
- En despidos colectivos, cuando la realización de los contratos de fomento de la contratación indefinida haya sido acordada con los representantes de los trabajadores.

Nuevo Fondo de capitalización para contratos indefinidos

- **Debe regularse** en el plazo de un año por el Gobierno.
- Se mantendrá a lo largo de la vida laboral del trabajador, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año.

- El trabajador podrá hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas en caso de:

- *Despido.*
- *Movilidad geográfica.*
- *Desarrollo de actividades de formación.*

- La indemnización en caso de despido a abonar por el empresario se reducirá por el número de días de salario por año de servicio similar al que se determine para la constitución del fondo.

- La parte que el trabajador no haga efectiva en el momento de producirse los casos anteriores, será percibida en el momento de su jubilación.

- Será operativo a partir de 1/1/2012.

Bonificación de cuotas por contratación indefinida hasta 31/12/2011

- Personas de entre 16 y 30 años con problemas de empleabilidad.
- Mayores de 45 años inscritos durante más de 12 meses como desempleados.
- Contratados a través de contratos formativos, de relevo y de sustitución de la edad de jubilación.
- La bonificación se incrementa en caso de la contratación de mujeres.

2.- MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA Y PARA FOMENTAR EL USO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA COMO INSTRUMENTO DE AJUSTE TEMPORAL DE EMPLEO.

Movilidad geográfica



Nuevo período de consultas: no superior a 15 días improrrogables.

Previsión en caso de ausencia de representantes de los trabajadores: atribución de la representación a una comisión (máximo tres miembros) integrada por los sindicatos más representativos del sector.

Sustitución del período de consultas: empresario y representantes de los trabajadores podrán acordar sustituir el período de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje correspondiente al ámbito de la empresa.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Causas: se añade como nueva causa la distribución del tiempo de trabajo.

Periodo de consultas en todos los casos: en caso de decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo: 15 días improrrogables si bien se podrá optar por la aplicación del procedimiento de mediación y arbitraje.

Ausencia de representantes de los trabajadores: atribución de la representación a una comisión (máximo tres miembros) integrada por los sindicatos más representativos del sector.

Condiciones, de efectos colectivos, establecidas unilateralmente por el empresario: si finaliza el periodo de consultas sin acuerdo, el empresario notificará su decisión y será efectiva trascurridos 30 días.

Condiciones adoptadas en convenio colectivo: no podrá afectar a la jornada de trabajo. El plazo de vigencia no podrá exceder de la vigencia del convenio:

- Si no hay acuerdo, cualquiera de las partes puede solicitar la aplicación del procedimiento de mediación del convenio. En su defecto, se determinará el procedimiento arbitral aplicable.

- El laudo arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

Cláusula de inaplicación salarial

Falta de previsión en convenio colectivo: los convenios de ámbito superior a la empresa podrán prever la inaplicación del régimen salarial. En su defecto, empresarios y trabajadores podrán acordarlo previo periodo de consultas (15 días improrrogables).

Ausencia de representantes de los trabajadores: atribución de la representación a una comisión (máximo tres miembros) integrada por los sindicatos más representativos del sector.

Desacuerdo: procedimiento de mediación del convenio o acuerdos interprofesionales.

Duración del acuerdo: no podrá exceder de la vigencia del convenio o, en su caso, de 3 años de duración.

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

Suspensión sin limitación de número de trabajadores afectados: se prevé la suspensión cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

Reducción de la jornada de trabajo: entre un 10% y un 70%.

Protección por desempleo total o parcial:

- Total: en caso de suspensión temporal de la relación laboral por días completos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

- Parcial: en caso de reducción temporal de la jornada diaria entre un 10% y un 70%, con la reducción proporcional del salario.

Incremento de la bonificación de cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes: se incrementará de un 50% a un 80%, cuando en los procedimientos de regulación de empleo concluidos con acuerdo, se incluyan acciones formativas para incrementar la polivalencia o empleabilidad del trabajador.

Reposición de la duración de la prestación por desempleo contributiva: si después de la suspensión o reducción de jornada, se autoriza un ERE extintivo, se repondrá la duración de la prestación por desempleo con un máximo de 180 días, siempre que:

- La resolución de suspensión o reducción de jornada se hayan producido entre el 1/10/2008 y el 31/12/2011.

- La extinción se produzca entre la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley y el 31/12/2012.

3.- MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE LOS JÓVENES Y DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS

Contrato de trabajo en prácticas

Plazo de concertación: cinco años siguientes a la terminación de los estudios. Se mantiene el plazo de seis años para discapacitados.

Duración: mínima de 6 meses y máxima de 2 años.

- Un trabajador no podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

- Tampoco podrá estar contratado en la misma empresa, para el mismo puesto, por tiempo superior a 2 años aunque se trate de distinta titulación o certificado de profesionalidad distintos.

Contrato para la formación

Límite máximo de edad: entre 16 y 21 años:

- 24 años: desempleados alumnos trabajadores de escuelas taller y casas de oficio.

- Sin límite de edad: desempleados alumnos trabajadores de talleres de empleo o personas con discapacidad.

- 25 años: hasta 31/12/2011.

Acreditación: la cualificación o competencia adquirida será objeto de acreditación.

Retribución: fijada en Convenio colectivo, sin que pueda ser inferior a:

- Durante el 1º año: al SMI en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

- Durante el 2º año: al SMI, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

Acción protectora: todas las contingencias, incluido el desempleo.

Bonificación de cuotas: 100% de bonificación en las cuotas por contingencias comunes, AT y EP, desempleo, FOGASA y Formación Profesional a los contratos realizados a desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo hasta 31/11/2011.