

---

---

# ACTUALIDAD INFORMATIVA

Página 1 de 8 – Fecha 01-07-2010

---

---

## ACLARACIONES REAL DECRETO LEY 10/2010 REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

*Fuente: Despacho D. Francisco Collado (Abogado y Graduado Social)*

Con fecha 18-06-2010 ha entrado en vigor el Real Decreto-Ley 10/2010 por el que se aprueba la REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO, modificando para ello algunas de las normas más importantes en este ámbito. A continuación les informamos de las novedades más importantes que ello supone, y les aclaramos igualmente algunas cuestiones que han generado dudas con esta denominada “reforma laboral”:

### **1.- CONTRATACIÓN TEMPORAL:**

- **Contrato por Obra o Servicio Determinado:**
  - a. Los firmados a partir de ahora tendrán una duración máxima de 3 años, ampliable 12 meses más por convenio colectivo sectorial. Si se excede este plazo se convierte en indefinido.
  - b. Este límite temporal se aplica también en las Administraciones Públicas, que en caso habrán de habilitar los procesos ordinarios para la cobertura de las plazas.
  - c. Adquirida la condición de indefinido, la empresa deberá entregar al trabajador un escrito manifestándole su nueva condición en el plazo de 10 días.
- **Encadenamiento de Contratos Temporales:**
  - a. Se mantiene la adquisición de la condición de fijo de los trabajadores que tengan 2 o más contratos temporales que sumen 24 meses en un periodo de 30 meses, si bien se establece que da igual que sea para el mismo o distinto puesto de trabajo, y que exista un cambio de empresa por sucesión o subrogación empresarial (estos dos últimos incisos sólo afectan a los contratos temporales que se firmen a partir del 18-06-2010).
  - b. Adquirida la condición de fijo, la empresa deberá entregar al trabajador un escrito manifestándole su nueva condición en el plazo de 10 días.
  - c. Esto no se aplica a los contratos de formación, prácticas, de relevo o de interinidad.
- **Indemnización por fin de contratos Temporales:**
  - a. Pasa de 8 días a 12 días por año (salvo que por convenio se regule otra superior).
  - b. No obstante se establece el siguiente periodo transitorio:
    - i. Contratos firmados hasta el 31-12-2011: Siguen los 8 días/año.

**Ángel Luis Vázquez Torres**

*C/ Corregidor Diego Valderrabano, 3 (28030) Madrid*

*Teléfono: +34 607 900 777 – Fax: +34 91 220 81 44 – Correo electrónico: [alv@vazquezycia.com](mailto:alv@vazquezycia.com)*

- ii. Contratos firmados en el 2012: 9 días/año.
- iii. Contratos firmados en el 2013: 10 días/año.
- iv. Contratos firmados en el 2014: 11 días/año.
- v. Contratos firmados a partir del 01-01-2015: 12 días/año.

## **2.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:**

- **Despido Colectivo (Expedientes de Regulación de Empleo):** Indemnización 20 días/año con el máximo de 12 mensualidades, por las siguientes causas:
  - a. Económicas: si existen pérdidas suficientemente acreditadas, y se justifica que de dichas pérdidas se deduce la razonabilidad de los despidos.
  - b. Técnicas: por cambios, entre otros, en los medios o instrumentos de producción.
  - c. Organizativas: por cambios, entre otros, en los sistemas y métodos de trabajo del personal.
  - d. Productivas: por cambios, entre otros, en la demanda de los productos que la empresa pretende colocar en el mercado.
  - e. En las causas Técnicas, Organizativas y Productivas la empresa deberá justificar que de estas causas se deduce la razonabilidad de los despidos para contribuir a mejorar la situación de la empresa o para prevenir una evolución negativa.
- **Extinción por Causas Objetivas (Despido Objetivo):** Indemnización 20 días/año con el máximo de 12 mensualidades.
  - a. En cuanto a las causas se remite a las mismas del Despido Colectivo.
  - b. El preaviso se reduce a 15 días (antes eran 30).
  - c. Los incumplimiento formales darán lugar a la improcedencia del despido (antes suponían su nulidad con obligación de readmisión). No obstante, el preaviso puede sustituirse por su pago en la liquidación.
- **Indemnizaciones a pagar por el FOGASA:**
  - a. Para los contratos indefinidos que se suscriban a partir del 19-06-2010, el FOGASA pagará una parte de la indemnización, siempre que el contrato haya durado al menos 1 año: 8 días por año (con los límites del FOGASA) de todas las indemnizaciones por Despido Colectivo u Objetivo. Esto no afecta a los contratos indefinidos anteriores al 18-06-2010.
  - b. Esto estará en vigor hasta que se cree el Fondo de Capitalización que se explica a continuación.
  - c. El pago del 40% de la indemnización por Despido Colectivo u Objetivo en empresas de menos de 25 trabajadores sigue con su regulación anterior.
- **Fondo de Capitalización para pago de Indemnizaciones:** El gobierno creará por ley un Fondo de Capitalización, que deberá estar operativo el 01-01-2012, en los siguientes términos:
  - a. Se irá generando a lo largo de la vida laboral del trabajador, hasta cubrir un número de días por año de servicio.
  - b. El trabajador rescatará las cantidades acumuladas en el fondo, en los casos de despido, movilidad geográfica, actividades de formación o en su jubilación.
  - c. El importe rescatado minorará la indemnización que debe pagar el empresario.

---

# ACTUALIDAD INFORMATIVA

Página 3 de 8 – Fecha 01-07-2010

---

d. Este Fondo no incrementará las cotizaciones sociales de la empresa.

### **3.- CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA:**

- **Indemnización:**
  - a. En caso de Despido Objetivo declarado improcedente por el juez o reconocido como improcedente por el empresario, la indemnización será de 33 días/año con el máximo de 24 mensualidades.
  - b. Si el empresario reconoce la improcedencia y ha de consignar porque el trabajador no la acepta, sólo consignará la diferencia entre los 20 días abonados y los 33 días.
- **Colectivos que podrán celebrarlo:**
  - a. Desempleados inscritos en el SPEE (antiguo INEM) que sean:
    - i. Jóvenes de 16 a 30 años.
    - ii. Mujeres en profesiones subrepresentadas.
    - iii. Mayores de 45 años.
    - iv. Discapacitados.
    - v. Desempleados que lleven 3 meses inscritos en el SPEE.
    - vi. Desempleados que en los 2 años anteriores sólo hayan tenido contratos temporales.
    - vii. Desempleados que en los 2 años anteriores se les hubiera extinguido un contrato indefinido en otra empresa diferente a la que le contrata.
  - b. Trabajadores de la misma empresa con contrato temporal celebrado antes del 18-06-2010 que se les transforme en indefinido antes del 31-12-2010.
  - c. Trabajadores en la misma empresa con contrato temporal celebrado a partir del 18-06-2010 que se les transforme en indefinido antes del 31-12-2011. técnicas: por cambios, entre otros, en los medios o instrumentos de producción.
- **Limitaciones para la celebración de este contrato:** No podrá hacerse si en los 6 meses anteriores se han hecho despidos colectivos (salvo que en el periodo de consultas del ERE se haya pactado que se hagan estos contratos) o despidos improcedentes, en la misma categoría o grupo profesional y en el mismo centro de trabajo. Estos despidos han de ser posteriores al 18-06-2010.

### **4.- FLEXIBILIDAD INTERNA EN LA EMPRESA:**

**Ángel Luis Vázquez Torres**

C/ Corregidor Diego Valderrabano, 3 (28030) Madrid

Teléfono: +34 607 900 777 – Fax: +34 91 220 81 44 – Correo electrónico: [alv@vazquezycia.com](mailto:alv@vazquezycia.com)

- **Movilidad Geográfica en casos de Traslados Colectivos:**
  - a. El periodo de consultas en Traslados Colectivos tendrá una duración máxima de 15 días improrrogables (antes era de un mínimo de 15 días).
  - b. Cuando no existan representantes sindicales, los trabajadores podrán atribuir su representación a los sindicatos más representativos, designándose un máximo de 3 miembros por la Comisión Paritaria del convenio.
  - c. El empresario y los representantes sindicales podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje.
- **Modificación sustancial de condiciones de trabajo:**
  - a. Se amplían las materias susceptibles de modificación por la empresa, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, quedando en las siguientes:
    - i. Jornada.
    - ii. Horario y distribución del tiempo de trabajo (antes sólo se refería al horario).
    - iii. Régimen de trabajo a turnos.
    - iv. Sistema de remuneración.
    - v. Sistema de trabajo a rendimiento.
    - vi. Funciones (cuando excedan de los límites de la movilidad funcional).
  - b. En caso de Modificaciones Colectivas operan los siguientes cambios:
    - i. El periodo de consultas tendrá una duración máxima de 15 días improrrogables (antes era de un mínimo de 15 días).
    - ii. Cuando no existan representantes sindicales, los trabajadores podrán atribuir su representación a los sindicatos más representativos, designándose un máximo de 3 miembros por la Comisión Paritaria del convenio.
    - iii. El empresario y los representantes sindicales podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje.
    - iv. Las condiciones establecidas en convenio colectivo (excluidos los cambios de jornada y funciones) podrán llevarse a cabo por acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales, o en su defecto por los procedimientos de mediación regulados en el convenio colectivo. La modificación tendrá siempre un plazo máximo de vigencia, que no podrá exceder de la propia vigencia del convenio.
- **Inaplicación del Régimen Salarial establecido en los Convenios Colectivos:**
  - a. Se podrá pactar por acuerdo entre el empresario y los representantes sindicales, previo un periodo de consultas máximo de 15 días improrrogables, o en su defecto por los procedimientos de mediación regulados en el convenio colectivo.
  - b. La vigencia de dicha inaplicación no podrá superar la propia vigencia del convenio ni el plazo de 3 años.
- **Suspensión Temporal del Contrato de Trabajo:**
  - a. Los contratos podrán ser suspendidos temporalmente, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siguiendo el procedimiento del ERE sea cual sea el número de trabajadores afectados.

---

---

# ACTUALIDAD INFORMATIVA

Página 5 de 8 – Fecha 01-07-2010

---

---

- b. En estos casos, el trabajador se considerará en situación de desempleo total, con derecho a percibir la prestación por desempleo si cumple los requisitos para ello.
  - c. Si posteriormente el trabajador es objeto de otro ERE de extinción o suspensión o de un despido objetivo, recuperará 180 días del desempleo ya cobrado.
  - d. Durante un máximo de 240 días la empresa podrá bonificarse de un 50% de las cuotas por contingencias comunes de los trabajadores suspendidos, si se compromete a mantener sus puestos de trabajo durante 1 año desde la finalización de la suspensión temporal, o de un 80% si además el ERE concluye con acuerdo y se pactan medidas para reducir los efectos, como formación o mantenimiento del empleo.
- **Reducción Temporal de la Jornada:**
    - a. La jornada podrá ser reducida temporalmente, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siguiendo el procedimiento del ERE sea cual sea el número de trabajadores afectados
    - b. La reducción estará entre un 10% y un 70% de la jornada.
    - c. En estos casos, el trabajador se considerará en situación de desempleo parcial por el porcentaje de la jornada que reduce, o total en el caso de cese de la actividad en días completos, con derecho a percibir en ambos casos la prestación por desempleo (parcial o total) si cumple los requisitos para ello.
    - d. Si posteriormente el trabajador es objeto de otro ERE de extinción o suspensión o de un despido objetivo, recuperará 180 días del desempleo ya cobrado.
    - e. Durante un máximo de 240 días la empresa podrá bonificarse de un 50% de las cuotas por contingencias comunes de los trabajadores a los que se ha reducido la jornada, si se compromete a mantener sus puestos de trabajo durante 1 año desde la finalización de la reducción temporal, o de un 80% si además el ERE concluye con acuerdo y se pactan medidas para reducir los efectos, como formación o mantenimiento del empleo.

## **5.- BONIFICACIONES POR CONTRATOS INDEFINIDOS:**

- **Colectivos a los que aplicar la bonificación:**
  - a. Hasta el 31-12-2011:
    - i. Desempleados entre 16 y 30 años, inscritos en SPEE 12 meses, que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de

**Ángel Luis Vázquez Torres**

*C/ Corregidor Diego Valderrabano, 3 (28030) Madrid*

*Teléfono: +34 607 900 777 – Fax: +34 91 220 81 44 – Correo electrónico: [alv@vazquezycia.com](mailto:alv@vazquezycia.com)*

- titulación profesional: 800 euros (mujeres 1.000 euros) durante 3 años.
- ii. Desempleados mayores de 45 años, inscritos en SPEE 12 meses: 1.200 euros (mujeres 1.400 euros) durante 3 años.
  - iii. Transformación en indefinidos de contratos de formación, prácticas, de relevo o de sustitución por jubilación anticipada: 500 euros (mujeres 700 euros) durante 3 años.
- b. Serán requisito imprescindibles para aplicar la bonificación:
- i. El incremento del nivel de plantilla fija de la empresa (salvo en las transformaciones de contratos de relevo). Para ello se tomará el promedio de plantilla fija de los últimos 90 días (excluyendo indefinidos extinguidos por despido disciplinario procedente, baja voluntaria, periodo de prueba, jubilación, muerte o invalidez permanente del trabajador).
  - ii. El mantenimiento del nivel de plantilla fija en la empresa durante la duración de la bonificación. No se considera incumplido si hay extinciones de indefinidos por despido disciplinario procedente, baja voluntaria, periodo de prueba, jubilación, muerte o invalidez permanente del trabajador). Si hay otras causas de extinción la empresa deberá sustituir con otro indefinido con al menos igual jornada en 1 mes.
- **Bonificaciones que se suprimen:**
    - a. Se suprime la bonificación para contratación indefinida de beneficiarios de desempleo regulada en el art. 5 de la Ley 27/2009 o art. 5 del RDL 2/2009.
    - b. Se suprimen también las bonificaciones a la contratación indefinida establecidas en el art. 2 apartado 1 (mujeres, mayores de 45 años, jóvenes hasta 30 años, desempleados inscritos 6 meses) y apartado 6 (transformaciones en indefinido), y en el artículo 3 y 7.1 párrafo tercero (desempleados con responsabilidades familiares) de la L 43/2006, las cuales quedan sustituidas por las aprobadas en esta nueva norma.

## **6.- CONTRATOS FORMATIVOS:**

- **Contrato en Prácticas:**
  - a. Se amplía el ámbito de contratación a quien esté en posesión de:
    - i. Titulación universitaria (los títulos de grado y master se consideran distinta titulación).
    - ii. Formación profesional de grado medio o superior.
    - iii. Títulos oficialmente reconocidos como equivalentes según las leyes reguladoras del sistema educativo.
    - iv. Certificado de profesionalidad según LO 5/2002 de Cualificaciones y Formación Profesional.
  - b. El título o certificado debe haberse obtenido en los últimos 5 años (6 años para discapacitados).
  - c. Un trabajador no podrá estar contratado en prácticas más de 2 años en la misma empresa, para el mismo puesto de trabajo, aunque sea en base a distintos títulos o certificados.
  - d. No se podrá hacer un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido en base a un contrato de formación en la misma empresa.
- **Contrato para la Formación:**

---

---

# ACTUALIDAD INFORMATIVA

Página 7 de 8 – Fecha 01-07-2010

---

---

- a. Hasta el 31-12-2011 podrá hacerse con cualquier trabajador mayor de 16 y menor de 25 años (a partir de dicha fecha rige la norma general de menores de 21 años).
  - b. La retribución mínima será:
    - i. 1º año: la regulada en el convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al s.m.i. en proporción al tiempo efectivo de trabajo (descontando el tiempo de formación teórica).
    - ii. 2º año: la regulada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al s.m.i. sin descontar el tiempo de formación teórica.
  - c. Se amplía la cobertura de Seguridad Social a todas las contingencias, incluido el desempleo, igualándose con ello al resto de trabajadores. Además, los contratos anteriores que prorroguen después del 18-06-2010, a partir de dicha prórroga incluirán la prestación pro desempleo.
  - d. A la finalización del contrato el trabajador podrá solicitar de la Administración Pública la expedición del Certificado de Profesionalidad.
- **Bonificaciones en Seguridad Social en los Contratos para la Formación:** Bonificación de 100% de la totalidad de la cuota empresarial (contingencias comunes y profesionales) en los siguientes casos:
    - a. Contratos de Formación que se firmen desde el 18-06-2010 hasta el 31-12-2011, con trabajadores desempleados inscritos en SPEE: Bonificación durante toda la vigencia del contrato. Será requisito para la bonificación el incremento de plantilla en la empresa
    - b. Contratos de Formación firmados antes del 18-06-2010 que se prorroguen antes del 31-12-2011: Bonificación durante la vigencia de dichas prórrogas.

## **7.- INTERMEDIACIÓN LABORAL Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL:**

- **Agencias de Colocación:**
  - a. Se regulan las Agencias de Colocación, que podrán ser públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, y deberán tener una autorización del SPEE.
  - b. Tendrán por objeto la intermediación laboral (entre trabajadores en busca de empleo para facilitarlos a los empresarios que los precisen) y la recolocación en procesos de reestructuraciones empresariales.
  - c. Podrán colaborar también con el SPEE en las acciones de promoción, formación o reconversión profesional para desempleados.
- **Empresas de Trabajo Temporal:**

**Ángel Luis Vázquez Torres**

*C/ Corregidor Diego Valderrabano, 3 (28030) Madrid*

*Teléfono: +34 607 900 777 – Fax: +34 91 220 81 44 – Correo electrónico: [alv@vazquezycia.com](mailto:alv@vazquezycia.com)*

- a. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán las mismas condiciones esenciales de trabajo y empleo de la empresa usuaria, entendiéndose por tales:
  - i. Remuneración: incluyendo todas las retribuciones económicas fijas o variables (incluyendo la parte proporcional de descanso semana, pagas extras, festivos y vacaciones). La empresa usuaria deberá reflejar en el CPD esta retribución.
  - ii. Duración de la jornada.
  - iii. Horas extraordinarias.
  - iv. Periodos de descanso.
  - v. Trabajo nocturno.
  - vi. Vacaciones.
  - vii. Días festivos.
  - viii. Protección de mujeres embarazadas y lactancia y de menores.
  - ix. Igualdad de trato entre hombres y mujeres y no discriminación en general.
  - x. Utilización de los medios de transporte, comedor, guardería y otros servicios e instalaciones comunes.
- b. Se incluyen las indemnizaciones por extinción de contrato entre los supuestos de responsabilidad subsidiaria de la empresa usuaria (o solidaria en caso de utilización inadecuada de las modalidades de contratación).
- c. La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores de ETT sobre los puestos de trabajo vacantes, para que puedan acceder en las mismas condiciones que los de plantilla.
- d. Se introduce una Disposición Adicional 2º en la Ley de ETT detallando los trabajos y ocupaciones excluidos de ETT por su especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo, y se obliga a que en los convenios colectivos de los sectores afectados se regulen, antes del 01-01-2011, las condiciones necesarias para que en dichos casos puedan utilizarse ETT.
- e. Se eliminan todas las limitaciones o prohibiciones vigentes para la utilización de ETT, salvo las referidas en el anterior apartado d, y se prohíbe que se establezcan limitaciones o prohibiciones en el futuro, salvo que se justifiquen por razones de interés general de protección de los trabajadores cedidos o para evitar abusos.