

**Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL  
MERCADO DE TRABAJO**

Las principales novedades que incorpora la reforma son las siguientes:

**a) Contratos de duración determinada:**

- Los contratos para la realización de una obra o servicio determinado no podrán tener una duración superior a los 3 años, ampliable hasta 4 por la negociación colectiva. Transcurridos estos plazos los trabajadores adquirirán la condición de fijos.
- Aquellos trabajadores que en un periodo de 30 meses, estuvieran contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o distinto puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante 2 o más contratos temporales, sea directamente o bien mediante ETT, adquirirán la condición de fijos.
- A la finalización del tiempo convenido o tras la realización de la obra o servicio objeto del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio. Para la entrada en vigor de esta medida se establece un periodo transitorio:
  - o Hasta el 31/12/2011 la indemnización será de 8 días/año.
  - o Hasta el 31/12/2012 la indemnización será de 9 días/año.
  - o Hasta el 31/12/2013 la indemnización será de 10 días/año.
  - o Hasta el 31/12/2014 la indemnización será de 11 días/año.
  - o Desde el 01/01/2015 la indemnización será de 12 días/año.
- Los contratos de duración determinada que tengan establecido un plazo máximo de duración, se entenderán automáticamente prorrogados hasta su duración máxima cuando no medie denuncia y el trabajador continúe trabajando.
- Cuando el contrato de duración determinada sea superior a un año, la denuncia que formule cualquiera de las partes, deberá de ser notificada a la otra parte con una antelación mínima de 15 días.

- Sólo aplicable a aquellos contratos que se celebren con posterioridad a la entrada en vigor de la norma.

**b) Extinción del contrato de trabajo:**

- Se definen las causas de los despidos colectivos, a saber:
  - o Causas económicas: Cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa.
  - o Causas técnicas: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
  - o Causa organizativas: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos del trabajo del personal.
  - o Causas productivas: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- El preaviso en el despido por causas objetivas pasa a ser de 15 días.
- Cuando el despido por causas objetivas, se realice incumpliendo los requisitos formales, será declarado improcedente. Sólo será declarado nulo cuando concurren causas discriminatorias, trabajadoras embarazadas, incorporadas tras periodos suspensión por maternidad, paternidad, acogimiento, ..., o cuando no se respete el procedimiento para los despidos colectivos.

**c) Contrato de fomento a la contratación indefinida:**

- Podrá concertarse con trabajadores incluidos en cualquiera de los siguientes colectivos:
  - o Desempleados inscritos oficina de empleo, si:
    - Jóvenes de 16 a 30 años.
    - Mujeres para ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
    - Mayores de 45 años.
    - Personas con discapacidad.
    - Parados que lleven más de 3 meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

- Quienes durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, o se les hubiera extinguido un contrato indefinido en otra empresa.
  - Trabajadores empleados con contratos de duración determinada (incluidos los formativos), con anterioridad al 18/06/2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento a la contratación indefinida antes del 31/12/2010.
  - Trabajadores empleados con contratos de duración determinada (incluidos los formativos), con posterioridad al 18/06/2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento a la contratación indefinida antes del 31/12/2011, siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses.
  - Cuando el contrato se extinga por causas objetivas, y la extinción sea declarada y/o reconocida por la empresa como improcedente, la indemnización será de 33 días/año, con un límite de 24 mensualidades.
  - No se podrá recurrir a esta modalidad contractual, cuando la empresa en los 6 meses anteriores hubiera extinguido (con posterioridad al 18/06/2010) contratos por despidos improcedentes y/o colectivos, aunque esta limitación sólo afectará a los puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción.
- d) Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo: Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo:**
- Se prevé la posibilidad de que en aquellas empresas donde no exista representación sindical, los trabajadores puedan atribuir su representación a una comisión con un máximo de 3 miembros, integrada por los sindicatos más representativos del sector, y designada por la comisión paritaria del convenio colectivo aplicable.

- Posibilidad sustituir el periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa.
- Cuando la modificación sustancial afecte a condiciones reconocidas unilateralmente por la empresa o por acuerdo y/o pacto colectivo, y no se alcance acuerdo durante el periodo de consultas, el empresario notificará a los trabajadores su decisión.
- Si la modificación sustancial afecta a condiciones reconocidas en convenio colectivo, sólo se podrán modificar en virtud de acuerdo entre empresario y representación de los trabajadores, o recurriendo al procedimiento de mediación previsto en el convenio.
- Posibilidad de pactar con la representación de los trabajadores la inaplicación, durante un periodo máximo de 3 años, de la retribución pactada en un Convenio Colectivo, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta puedan verse dañadas como consecuencia de tal aplicación. A falta de acuerdo se habrá de acudir al procedimiento de mediación previsto convenio.
- Se reduce a la mitad la duración del periodo de consultas en los Expedientes de Regulación de Empleo de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- La bonificación en las cuotas de la seguridad social por contingencias comunes en los ERE suspensión, será del 80% cuando finalice con acuerdo que adopte medidas para reducir los efectos, tales como formación para aumentar la polivalencia del trabajador y otras dirigidas a mantener el empleo.

**e) Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas:**

- Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida: Siempre que supongan incremento nivel empleo fijo, y se mantenga dicho nivel durante el periodo de aplicación de la bonificación.
  - o Por contratación indefinida hasta el 31/12/2011 de jóvenes desempleados de entre 16 y 30 años con problemas de empleabilidad: 800 euros durante 3 años (1.000 euros si son mujeres).
  - o Transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo, de sustitución por anticipación edad jubilación antes del 31/12/2011: 500 euros durante 3 años (700 euros sin son mujeres).

- Bonificaciones del 100% en las cuotas seguridad social en los contratos para la formación que se celebren con trabajadores desempleados hasta el 31/12/2011, y durante toda la vigencia del contrato, siempre que supongan un incremento del nivel de empleo.
  - El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse entre quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, dentro de los cinco años siguientes (ó 6 años si el trabajador tiene una discapacidad), con una duración de entre 6 y 24 meses.
  - El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores de entre 16 y 21 años que carezcan de titulación, o hasta los 24 años (sin límite de edad si desempleados) si se incorporan como alumnos trabajadores a las escuelas taller y casas de oficios.
- f) El FOGASA, en los contratos indefinidos posteriores a la entrada en vigor de esta norma, abonará directamente una parte de la indemnización (8 días por año) que corresponda al trabajador en la extinción de los contratos por las causas previstas en los arts. 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores (Despido colectivo o extinción del contrato por causas objetivas).**

Atentamente,

Departamento Laboral

Este documento es un resumen comentado de novedades legislativas publicadas preparado por nuestros profesionales. No constituye una opinión profesional y, por tanto, declinamos cualquier responsabilidad sobre decisiones que puedan adoptarse basadas exclusivamente en su contenido, siendo, en todo caso, necesario complementarlo con asesoramiento específico referido a cada caso.

La información que le remitimos a través de nuestras circulares y las sucesivas que se envíen por correo electrónico u otras formas de comunicación telemática tiene siempre interés empresarial, sin que suponga ninguna comunicación comercial, publicidad ni ofrecimiento de servicios profesionales por parte de SANTOS POUSA Y RODRIGUEZ ABOGADOS.

SANTOS, POUSA Y RODRIGUEZ ABOGADOS, S.L.

c/ Colón nº 12 - 3º- 36201 Vigo

Teléfonos 986 226010 - 986 226011 Fax 986 437159

WEB: [www.sprabogados.com](http://www.sprabogados.com)

En cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que los datos que nos facilite pasarán a formar parte de un fichero propiedad de Santos, Pousa & Rodríguez para conseguir una mejor gestión en la relación. Asimismo, le informamos que puede ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición en la calle Colón nº 12 - 3º Vigo.