

AGEIM ASESORES, S.L.

Plaza de Isabel II, nº.8 – 2ºB. (28013 – Madrid).

Tfnos.-915419985 – 915419986

915472892 – 915420953

Fax.- 915472429

Email: ageim@ageim.com Web: www.ageim.es

Sistema RED: 1821

B80634264

Asesoramiento de Empresas

Asesoría Legal

Administración de fincas

Asesores:

Luis Miguel Del Saz González – Juan Carlos Gallego Ranz – Rubén Sánchez Maqueda – Florencio Fernández Rubio.

CIRCULAR SOBRE REAL DECRETO LEY 10/2010, DE 16 DE JUNIO DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

El día 17 de Junio de 2010, miércoles, se publicó el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de Junio, por el que se aprueban medidas de la tan reiterada y conocida "**REFORMA LABORAL**".

La norma establece diversos capítulos o bloques de medidas:

- 1º.- Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo.
- 2º.- 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.
- 3º.- Medidas para favorecer e empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.
- 4º.- Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal.
- 5º.- Un régimen transitorio.

1º.- CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Con relación al primer bloque de medidas, cabe destacar el límite que se establece a los contratos de obra o servicio determinado, que no podrán tener una duración superior a **tres años ampliable hasta 12 meses más** por convenio colectivo sectorial. Transcurrido estos plazos el trabajador adquiere la condición de fijo en la empresa.

La negociación colectiva estatal podrá adaptar esta modalidad contractual.

Los contratos de obra formalizados antes de la entrada en vigor de esta norma mantienen las condiciones anteriores.

2º.- ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES.

Se considera encadenamiento de contratos temporales quienes hubieran estado contratados durante un plazo superior a **24 meses** dentro de un periodo de 30 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante 2 ó más contratos temporales, bien directamente o bien a través de Empresas de trabajo temporal. También es aplicable a las sucesiones de empresas. En tales casos el trabajador adquiere la condición de fijo en la empresa.

Cuando adquiera el trabajador dicha fijeza, la empresa deberá entregarle una carta con tal reconocimiento.

AGEIM ASESORES, S.L.

Plaza de Isabel II, nº.8 – 2ºB. (28013 – Madrid).
Tfnos.-915419985 – 915419986
915472892 – 915420953

Fax.- 915472429

Email: ageim@ageim.com Web: www.ageim.es

Sistema RED: 1821

B80634264

Asesoramiento de Empresas
Asesoría Legal
Administración de fincas

Asesores:

Luis Miguel Del Saz González – Juan Carlos Gallego Ranz – Rubén Sánchez Maqueda – Florencio Fernández Rubio.

3º.- INDEMNIZACION AL CONCLUIR LOS CONTRATOS TEMPORALES.

Al expirar el tiempo convenido en los contratos temporales habrá que indemnizar al trabajador con el pago de **12 días** de su salario por año de servicio. Antes de esta Ley eran 8 días por año.

No obstante se establece un periodo transitorio hasta 2014, de tal forma que estos 12 días serán de total aplicación a partir del 01 de Enero de 2015.

4º.- EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Se alteran las causas en los despidos objetivos, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Ahora, las empresas deberán acreditar que sufren una situación económica negativa en virtud de los resultados de las mismas. **El despido estará justificado cuando se deduzca razonablemente de tales resultados.** No obstante sería el Juez correspondiente quién pueda valorar tal razonabilidad.

Se modifica el plazo de preaviso en tales despidos, pasando de 30 días a **15 días**.

En caso de incumplimiento de requisitos formales, antes el despido objetivo se calificaba como nulo, ahora **como improcedente**. No obstante la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinan que se declare improcedente, con independencia de que se abone al trabajador el importe de los salarios por la falta de preaviso o el importe correcto de la indemnización mal calculada.

5º.- CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA.

Este tipo de contratos de duración indefinida, tiene como beneficio que en caso de despido por causas objetivas, tanto la declaración como el reconocimiento de su improcedencia conllevan el abono al trabajador de una **indemnización de 33 días de salario por año** en lugar de los 45 días ordinarios, y con un máximo de 24 mensualidades en lugar de las 42 ordinarias.

Este tipo de contratos no se podrá confeccionar si la empresa hubiera extinguido contratos por despido improcedente o despido colectivo (sin acuerdo) en los 6 meses previos. El puesto de trabajo extinguido tendría que haber sido de la misma categoría o grupo profesional y en el mismo centro o centros de trabajo.

Se amplían los colectivos a los que se les puede hacer dicho contrato:

Jóvenes (mujer o varón) de 16 a 29 años de edad.

Mujeres desempleadas que se las contraten en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. (Albañiles, fontaneros, electricistas, camioneros, etc....)

Mayores (mujer o varón) de 45 años de edad.

Personas con discapacidad.

AGEIM ASESORES, S.L.

Plaza de Isabel II, nº.8 – 2ºB. (28013 – Madrid).
Tfnos.-915419985 – 915419986
915472892 – 915420953

Fax.- 915472429

Email: ageim@ageim.com Web: www.ageim.es

Sistema RED: 1821

B80634264

Asesoramiento de Empresas
Asesoría Legal
Administración de fincas

Asesores:

Luís Miguel Del Saz González – Juan Carlos Gallego Ranz – Rubén Sánchez Maqueda – Florencio Fernández Rubio.

Parados (mujer o varón) que lleven, al menos, 3 meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

Desempleados (mujer o varón) que, durante los 2 años anteriores al contrato, solamente hubieran tenido contratos temporales, no fijos.

Desempleados (mujer o varón) a quienes durante los 2 años anteriores al contrato, se les hubiera extinguido su contrato de duración indefinida en una empresa diferente. (No valdría un cese voluntario).

Trabajadores que tuvieran un contrato temporal antes del 18 de junio de 2010 con la misma empresa que se lo transforma en indefinido antes del 31 de Diciembre del presente año 2010.

Trabajadores a los que se les confeccione un contrato temporal que no supere los 6 meses de duración celebrado a partir del 18 de junio de 2010, y se transformen en fijos antes del 31 de Diciembre de 2011.

6º.- SUSPENSION DEL CONTRATO Y REDUCCION DE JORNADA, POR CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCION.

El contrato podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por estas causas objetivas, sin tener en cuenta el número de trabajadores en la empresa y el número de afectados por la suspensión.

Se concederá esta autorización cuando de la documentación que se aporte al expediente se desprenda razonablemente que esta medida temporal es necesaria para superar una situación coyuntural o puntual de la actividad de la empresa.

Estos trabajadores no tendrían derecho a indemnización.

La jornada de trabajo podrá reducirse por las mismas causas objetivas, entre un **10% y un 70%** de la computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

También puede ser suspendido el contrato por fuerza mayor.

En tales casos, el trabajador tendrá derecho a prestaciones por desempleo total por el tiempo de suspensión o parcial por la jornada reducida.

7º.- BONIFICACIONES DE CUOTAS PARA CONTRATOS INDEFINIDOS.

Su suprimen las bonificaciones de numerosos colectivos a los que les era aplicable antes de la promulgación de esta Ley, y ello con independencia de que se mantienen las concedidas por aplicación de la normativa anterior. En su lugar, únicamente se establecen bonificaciones para los siguientes colectivos:

A).- Contratos indefinidos con desempleados entre 16 y 30 años de edad, inscritos como desempleados al menos durante 12 meses, que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de título profesional. La bonificación se mantendrá hasta el 31 de Diciembre de 2011, y su cuantía es de **800 euros anuales** durante 3 años. Si se trata de mujeres la bonificación será de **1.000 euros anuales** también durante 3 años.

AGEIM ASESORES, S.L.

Plaza de Isabel II, nº.8 – 2ºB. (28013 – Madrid).

Tfnos.-915419985 – 915419986

915472892 – 915420953

Fax.- 915472429

Email: ageim@ageim.com Web: www.ageim.es

Sistema RED: 1821

B80634264

Asesoramiento de Empresas

Asesoría Legal

Administración de fincas

Asesores:

Luis Miguel Del Saz González – Juan Carlos Gallego Ranz – Rubén Sánchez Maqueda – Florencio Fernández Rubio.

B).- Contratos indefinidos con desempleados mayores de 45 años, inscritos como desempleados al menos durante 12 meses.

La bonificación se mantendrá también hasta el 31 de Diciembre de 2011, y su cuantía es de **1.200 euros anuales** durante 3 años, o de **1.400 euros anuales** durante 3 años si es mujer.

C).- Las empresas que transformen en indefinidos contratos formativos (prácticas y formación), contratos de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, tienen derecho a una bonificación de **500 euros** durante 3 años, o de **700 euros** si es mujer.

Para poder obtener estas bonificaciones es imprescindible que los nuevos contratos supongan un **incremento** del nivel del empleo fijo en la empresa, es decir no vale cubrir vacantes.

Además, las empresas deben **mantener** el puesto de trabajo creado con estos contratos durante el periodo de bonificación (3 años), salvo que se produzca la extinción por despido procedente, cese voluntario, muerte, jubilación, invalidez permanente o cese en periodo de prueba del trabajador.

En el resto de causas de extinción del contrato, habría que cubrir la vacante en el mes siguiente al cese, o en su defecto devolver las bonificaciones aplicadas hasta tal fecha.

8º. BONIFICACIONES DE CUOTAS EN CONTRATOS PARA LA FORMACION.

Las empresas que a partir del día 18 de Junio de 2010 y hasta el 31 de Diciembre de 2011, celebren contratos de formación con trabajadores desempleados, tendrán derecho durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas a una bonificación del **100%** de las cuotas de empresa.

Estas bonificaciones también se aplican a contratos hechos antes del 18 de junio de 2010 y que se amplíen antes del 31 de Diciembre de 2011.

Para tener derecho a estas bonificaciones el contrato de formación debe suponer incremento de plantilla de la empresa. Es decir no vale cubrir vacantes.

De forma transitoria, hasta el 31 de Diciembre de 2011 estos contratos se pueden hacer con trabajadores menores de 25 años de edad.

A partir de ahora, los trabajadores contratados en formación tendrán **derecho a desempleo y prestaciones del Fogasa.**

9º.- CONTRATOS EN PRACTICAS.

Este tipo de contrato mantiene su misma normativa, salvo que desde la entrada en vigor de esta norma el título que habilita a su confección debe haberse obtenido en los últimos **5 años** ó 6 años si se trata de un trabajador discapacitado (antes eran 4 años).

AGEIM ASESORES, S.L.

Plaza de Isabel II, nº.8 – 2ºB. (28013 – Madrid).

Tfnos.-915419985 – 915419986

915472892 – 915420953

Fax.- 915472429

Email: ageim@ageim.com Web: www.ageim.es

Sistema RED: 1821

B80634264

Asesoramiento de Empresas

Asesoría Legal

Administración de fincas

Asesores:

Luis Miguel Del Saz González – Juan Carlos Gallego Ranz – Rubén Sánchez Maqueda – Florencio Fernández Rubio.

10º.- MEDIDAS PARA LA INTERMEDIACION LABORAL Y ACTUACION DE LAS ETT.

En este grupo de medidas, se establecen los requisitos y condiciones para el establecimiento de agencias de colocación privadas, y algunas modificaciones en empresas de trabajo temporal.

11º.- ABONO DE PARTE DE LA INDEMNIZACION POR DESPIDO OBJETIVO POR PARTE DEL FOGASA, DE FORMA TRANSITORIA.

En los contratos indefinidos, bien ordinarios o bien de fomento de la contratación indefinida, que se celebren a partir del 18 de junio de 2010, cuando el contrato se extinga por causas objetivas o mediante declaración concursal de la empresa, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será abonada directamente por el FOGASA en una cantidad equivalente a **8 días de salario por año de servicio**.

Tales contratos deberán acreditar al menos un año de antigüedad. Si el despido se produce antes de tal año, la empresa asume el pago completo de la indemnización.

En la carta de despido habrá que especificar el importe del salario diario del trabajador.

El abono del 40% de la Indemnización legal en empresas de menos de 25 trabajadores para contratos indefinidos, ordinarios o de fomento, anteriores al 18 de junio de 2010, se seguirán rigiendo por lo dispuesto en el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta disposición transitoria se mantendrá hasta la entrada en funcionamiento de un Fondo de capitalización, el cuál según determina el Gobierno se creará en un plazo máximo de un año a partir del día 18 de junio de 2010. Este fondo de capitalización se crea para los trabajadores a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar, y que se retiraría en supuestos de despido, movilidad geográfica, formación o jubilación.

El fondo deberá estar operativo a partir del día 01 de Enero de 2012.

DPTO. LABORAL.