



# Reforma del mercado laboral (RDL 10/2010, de 16 de junio)

El pasado 18 de junio entró en vigor el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio (RDL) por el que se aprueba la reforma del mercado laboral. Habiéndose acordado su tramitación como proyecto de ley, es de esperar que tengan lugar algunas otras modificaciones, de las que se informará en el momento oportuno.

Los aspectos más significativos de la reforma son la introducción de medidas tendentes al endurecimiento de la contratación temporal y al fomento de la contratación indefinida, así como modificaciones relativas a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas y modificaciones cuyo objetivo es aumentar la flexibilidad interna en las empresas.

## 1. Introducción

- 1.1 El presente documento ha sido elaborado con el fin de explicar y sintetizar la reforma del mercado de trabajo que ha sido aprobada mediante el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio (RDL) que entró en vigor el pasado 18 de junio, a salvo de distintas previsiones específicas.

## 2. Limitación de la contratación temporal

### Plazo máximo

- 2.1 Existen dos modalidades principales de contratos temporales (excepto los formativos y de interinidad):
- los contratos para la realización de una obra y servicio determinado, que, si bien son de duración determinada, no tenían un plazo definido, si no que dependía de la duración de la obra y servicio; y
  - los contratos eventuales por circunstancias de la producción.
- 2.2 El RDL establece que los contratos temporales para la realización de una obra o servicio determinado que se firmen a partir del 18 de junio tendrán un plazo máximo de tres años (ampliable en 12 meses por convenio colectivo). Transcurrido dicho plazo, tal y como sucede con el resto de contratos temporales una vez finaliza el plazo establecido, si el trabajador sigue prestando servicios adquiere la condición de trabajador indefinido.
- 2.3 No varía la regulación de los contratos eventuales por circunstancias de la producción.

### Encadenamiento de contratos

- 2.4 Hasta ahora, aquellos trabajadores que, en un periodo de 30 meses, hubieran estado contratados mediante dos o más contratos temporales para el mismo puesto en la misma empresa durante un plazo superior a 24 meses, adquirirían la condición de trabajadores fijos.
- 2.5 A partir de ahora, esta situación se amplía a contrataciones no solo en el mismo puesto de trabajo, sino también en distintos puestos de trabajo, y ya sea en una empresa o grupo de empresas.

### Indemnización en caso de extinción

- 2.6 También se modifica la indemnización por extinción de contratos temporales (a salvo de los formativos y de interinidad), la cual se irá ampliando paulatinamente de los ocho días actuales a los doce a los que se tendrá derecho en 2015.

### Contratos formativos

- 2.7 Dentro de la contratación temporal, y concretamente en relación con los contratos formativos, conviene resaltar que el RDL establece una bonificación total de las contribuciones empresariales a la Seguridad Social para los contratos para la formación.
- 2.8 Respecto del contrato en prácticas, se amplía el plazo durante el cual se puede celebrar de 4 a 5 años desde que se obtiene el título habilitante para poder formalizar este tipo de contratos. Además, cada titulación solo habilitará a tener un contrato en prácticas como máximo dos años

(con independencia de que se realicen distintos contratos para distintas empresas).

### 3. Fomento de la contratación indefinida

- 3.1 En relación con el contrato para el fomento de la contratación indefinida, que existe desde el año 2001, se amplían los colectivos con los que se puede concertar este tipo de contrato.
- 3.2 La indemnización en caso de despido objetivo improcedente se mantiene en 33 días por año de servicio, con el máximo de 24 mensualidades. Sin embargo, vistas las modificaciones operadas en el despido objetivo (ver párrafo 4.4), es probable que se generalice el uso de esta modalidad de despido, frente a la práctica actual de acudir mayoritariamente al despido disciplinario improcedente.

### 4. Medidas tendentes a facilitar la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas

- 4.1 En este sentido, las reformas se refieren a los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siendo tanto de carácter material como formal.

#### Definición de las causas motivadoras del despido objetivo

- 4.2 Desde el punto de vista material, el RDL introduce una definición de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que pueden dar lugar al despido, unificando dichas causas independientemente de si el despido es o no colectivo. Sin perjuicio de lo anterior, sigue haciéndose uso de términos ambiguos, que no ayudan en la búsqueda de certidumbre que sería deseable para las empresas.

#### Modificaciones de carácter formal

- 4.3 Desde el punto de vista formal, se reduce el plazo de preaviso en caso de despidos objetivos de 30 a 15 días (manteniéndose la posibilidad de pagar los salarios correspondientes en caso de incumplimiento de dicho plazo).

- 4.4 Una de las reformas más importantes desde el punto de vista empresarial es que, a partir de ahora, el incumplimiento de las formalidades legales establecidas para el despido objetivo no colectivo ya no dará lugar a la nulidad del mismo, sino a la improcedencia.
- 4.5 Es probable que esta reforma generalice el uso del despido objetivo con reconocimiento de improcedencia, especialmente en los supuestos de contrato para el fomento de la contratación indefinida, en que dicha indemnización es menor que la prevista para el despido disciplinario improcedente: 33 días por año de servicio, frente a 45 días por año de servicio.

#### Medidas paliativas del coste de la indemnización

- 4.6 Como medida adicional para paliar el alto coste indemnizatorio que asumen las empresas, y de manera transitoria (hasta que el gobierno establezca un nuevo fondo de capitalización), en los supuestos de despidos por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (sean o no colectivos) el FOGASA abonará la parte proporcional de la indemnización que sea equivalente a 8 días por año de servicio si se cumplen las siguientes condiciones:
  - que el contrato (ya sea ordinario o de fomento de la contratación indefinida) se haya celebrado con posterioridad al 18 de junio de 2010; y
  - que el contrato haya tenido una duración superior a un año.

### 5. Medidas tendentes a aumentar la flexibilidad interna en las empresas

#### Modificaciones sustanciales (incluyendo movilidad geográfica)

- 5.1 El RDL limita los periodos de negociación en caso de modificaciones sustanciales de condiciones o traslados: frente al anterior plazo de duración “no inferior” a quince días, ahora se establece que este mismo plazo es “improrrogable”.
- 5.2 Para el caso de empresas en las que no existan representantes de los trabajadores, prevé que estos puedan otorgar su representación para negociar a una comisión formada por un máximo de tres

miembros de los sindicatos más representativos en la empresa. En ese supuesto la empresa también podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

- 5.3 Y se plantea la posibilidad de sustituir el periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje, incluso para modificar condiciones previstas en el convenio colectivo estatutario (que, conforme a la regulación anterior, no podían ser modificadas por esta vía).

#### **Descuelgue salarial**

- 5.4 El RDL prevé la posibilidad de inaplicar determinadas condiciones salariales cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen suficientemente, y se pacte entre el empresario y los representantes de los trabajadores (sin necesidad de atender al convenio sectorial).

#### **Suspensiones temporales de los contratos de trabajo**

- 5.5 El RDL amplía las causas para suspender contratos en base a motivos objetivos.

- 5.6 Por otro lado, el RDL prevé expresamente las reducciones de jornada basadas en causas objetivas, que podrán materializarse con reducciones de entre un 10% y un 70% de la jornada. Respecto a estos supuestos de reducción de jornada por causas objetivas el RDL prevé un aumento de las bonificaciones a las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social pasando del 50% al 80%, ajustándose además la regulación sobre el desempleo total o parcial.

- 5.7 En caso de que, tras el periodo de suspensión o reducción de jornada, el trabajador se vea afectado por un despido, tendrá derecho a reposición de la duración de la prestación por desempleo total o parcial que hubiera recibido, hasta un máximo de 180 días (frente a los 120 que regían hasta ahora), siempre y cuando la suspensión o reducción de jornada se haya autorizado antes del 31 de diciembre de 2011, y la extinción del contrato tenga lugar entre el 18 de junio de 2010 (fecha de entrada en vigor del RDL) y el 31 de diciembre de 2012.

## **6. Otras medidas**

- 6.1 Además de lo señalado anteriormente, el RDL introduce otra serie de reformas, que señalamos a continuación:
- establece un nuevo sistema de bonificaciones para favorecer el empleo de determinados colectivos (jóvenes y desempleados);
  - regula las Agencias de colocación, que a partir de ahora podrán tener ánimo de lucro; y
  - en relación con las empresas de trabajo temporal, se traspone a derecho español la Directiva 2008/104/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008 – con esta normativa se amplía la protección y derechos de los trabajadores cedidos, se establece responsabilidad subsidiaria de la empresa usuaria también en relación a las indemnizaciones por despido, se limitan las restricciones para prestar servicios en determinados sectores, y se prevé la eliminación de todas las limitaciones y prohibiciones vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición a partir del 1 de enero de 2011.

Freshfields Bruckhaus Deringer LLP es un "Limited Liability Partnership" registrado en Inglaterra y Gales con el número OC334789. Está regulado por el "Solicitors Regulation Authority". Para información sobre materias regulatorias puede consultar: [www.freshfields.com/support/legalnotice](http://www.freshfields.com/support/legalnotice). Toda referencia a un socio quiere decir un miembro, consultor y/o empleado con los cargos y acreditaciones profesionales equivalentes, de Freshfields Bruckhaus Deringer LLP y cualquiera de las firmas y entidades afiliadas.

Este material es solo para información general y no debe ser considerado como sustitutivo de asesoramiento legal.

© Freshfields Bruckhaus Deringer LLP 2010  
[www.freshfields.com](http://www.freshfields.com)