

## SÍNTESE DA REFORMA LABORAL 2010

*Real Decreto-lei 10/2010, de 16 de xuño, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo*

Entrada en vigor: 18 de xuño de 2010

### **I. MEDIDAS PARA REDUCIR A TEMPORALIDADE NO MERCADO DE TRABALLO**

#### **I.A. Contratos temporais**

##### **Contrato de obra ou servizo [art. 15.1.a) ET]**

- Duración máxima: 3 anos. Ampliábel até 12 meses máis por Convenio Colectivo.
- Transcorridos estes prazos, os traballadores adquirirán a condición de fixos na empresa.
- Con efectos tamén no ámbito das Administracións Públicas e os seus organismos autónomos.
- Os Convenios Colectivos poderán identificar aqueles traballos ou tarefas con substantividade propia dentro da actividade normal da empresa.
- O empresario debe entregar ao traballador, nos dez días seguintes ao cumprimento dos prazos, un documento xustificativo sobre a súa nova condición de fixo na empresa.
- Respéctase o establecido actualmente en Convenio Colectivo para garantir a estabilidade no emprego.

##### **Encadeamento de contratos temporais [art. 15.5 ET]**

Adquirirá a condición de traballador fixo quen, nun período de 30 meses, estivese contratado, incluídos os casos de sucesión ou subrogación empresarial:

- Por un prazo superior a 24 meses con ou sen solución de continuidade.
- Para o mesmo ou diferente posto de traballo.
- Coa mesma empresa ou grupo de empresas.
- Mediante dous ou máis contratos temporais.
- Directamente ou a través dunha ETT.
- Coa mesma ou diferente modalidade de contratación determinada.

O empresario deberá entregar ao traballador, nos dez días seguintes ao cumprimento dos prazos, un documento xustificativo sobre a súa nova condición de fixo na empresa.

##### **Indemnización por extinción do contrato [art. 49.1.c) ET]**

- Excepcións: Contrato de interinidade e contratos formativos.
- Contía: 12 días de salario por ano traballado. Aplicación gradual:
  - 8 días para os celebrados até 31/12/2011.
  - 9 días para os celebrados a partir de 1/01/2012.
  - 10 días para os celebrados a partir de 1/01/2013.
  - 11 días para os celebrados a partir de 1/01/2014.
  - 12 días para os celebrados a partir de 1/01/2015.

#### **I.B. Extinción do contrato (artigos 49 e seguintes ET)**

##### **Despedimento colectivo [art. 51.1 ET]**

- Definición: extinción fundada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción. Precísase acreditación, documentación e xustificación.

- Económicas: cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa.
- Técnicas: cambios nos medios ou nos instrumentos de produción.
- Organizativas: cambios nos sistemas ou métodos de traballo do persoal.
- Produtivas: cambios no ámbito dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

### **Despedimento obxectivo [arts. 52 e 53 ET]**

- Definición: nova redacción do artigo 52.c) ET: cando concorran algunha das causas previstas no artigo 51.1 ET, relativo ao despedimento colectivo, pero afecte a un número inferior de traballadores.
- Prazo de preaviso: 15 días [art. 53.1.c) ET].
- Improcedencia por non cumprir cos requisitos do art. 53.1 ET (antes nulo) [art. 53.4 ET]. En consecuencia, modifícase o art. 122 LPL.

### **I.C. Contrato de fomento da contratación indefinida** (*disposición adicional primeira da Lei 12/2001, de 9 de xullo*)

#### **Colectivos con quen se pode celebrar:**

Desempregados inscritos en quen concorran algunha das circunstancias seguintes:

- Mozos de entre 16 e 30 anos de idade, ambos inclusive.
  - Mulleres para prestar servizos en profesións ou ocupacións con menor índice de emprego feminino.
  - Maiores de 45 anos.
  - Parados inscritos polo menos 3 meses.
  - Persoas con discapacidade.
  - Desempregados que durante os dous anos anteriores ao contrato estivesen contratados exclusivamente con contratos temporais incluídos os formativos.
  - Desempregados que durante os dous anos anteriores ao contrato se lles extinguiuse un contrato de carácter indefinido nunha empresa diferente.
- Traballadores empregados na mesma empresa mediante contratos temporais celebrados antes de 18/06/2010, e que se transformen en indefinidos antes de 31/12/2010.
  - Traballadores empregados na mesma empresa mediante contratos temporais (incluídos os contratos formativos) de duración non superior a 6 meses (sen limitación en caso de contratos formativos), e que se transformen en indefinidos a partir de 18/06/2010 e antes de 31/12/2011.

**Indemnización por extinción:** a extinción por causas obxectivas, declarada improcedente xudicialmente ou recoñecida improcedente polo empresario: 33 días por ano traballado, con prorrateo mensual dos inferiores a un ano e cun máximo de 24 mensualidades.

#### **Aboamento de 8 días da indemnización polo FOGASA:**

- Extinguido o contrato de carácter indefinido, sexan ordinarios ou de fomento da contratación indefinida, por despedimento colectivo ou por causas obxectivas, o FOGASA aboará 8 días de salario sempre que o contrato teña unha duración superior a un ano.

- A medida financiarase con cargo ao FOGASA até a entrada en funcionamento do fondo de capitalización.

**Casos en que a empresa non poderá concertar o contrato:** se nos 6 meses anteriores á celebración do contrato extingúense contratos por:

- Despedimento recoñecido ou declarado improcedente.
- Despedimento colectivo.

Excepto:

- En extincións de contratos anteriores á vixencia do Real Decreto-Lei.
- En despedimentos colectivos, cando a realización dos contratos de fomento da contratación indefinida sexa acordada cos representantes dos traballadores.

**Novo Fondo de capitalización para contratos indefinidos:**

- Debe regularse no prazo de un ano polo Goberno.
- Manterase ao longo da vida laboral do traballador, por unha cantidade equivalente a un número de días de salario por ano.

O traballador poderá facer efectivo o aboamento das cantidades acumuladas en caso de:

- Despedimento.
  - Mobilidade xeográfica.
  - Desenvolvemento de actividades de formación
- A indemnización en caso de despedimento a aboar polo empresario reducirase polo número de días de salario por ano de servizo similar ao que se determine para a constitución do fondo.
  - A parte que o traballador non faga efectiva no momento de producirse os casos anteriores, será percibida no momento da súa xubilación.
  - Será operativo a partir de 1/1/2012.

**Bonificación de cotas por contratación indefinida até 31/12/2011:** bonifícanse en diferentes contías as contratacións dos colectivos seguintes:

- Persoas de entre 16 e 30 anos con problemas de empregabilidade.
- Maiores de 45 anos inscritos durante máis de 12 meses como desempregados.
- Contratados a través de contratos formativos, de substitución e de substitución da idade de xubilación.
- A bonificación incrementase en caso da contratación de mulleres.

## **II. MEDIDAS PARA FAVORECER A FLEXIBILIDADE INTERNA NEGOCIADA NAS EMPRESAS E PARA FOMENTAR O USO DA REDUCCIÓN DE XORNADA COMO INSTRUMENTO DE AXUSTE TEMPORAL DE EMPREGO**

### **II.A. Mobilidade xeográfica (artigo 40.2 ET)**

**Novo período de consultas:** non superior a 15 días improrrogábeis.

**Previsión en caso de ausencia de representantes dos traballadores:** atribución da representación a unha comisión (máximo tres membros) integrada polos sindicatos máis representativos do sector.

**Substitución do período de consultas:** empresario e representantes dos traballadores poderán acordar substituír o período de consultas pola aplicación do procedemento de mediación ou arbitraje correspondente ao ámbito da empresa.

### **II.B. Modificacións substanciais das condicións de traballo (artigo 41 ET)**

**Causas:** engádesse como nova causa a distribución do tempo de traballo.

**Período de consultas en todos os casos:** en caso de decisión de modificación substancial das condicións de traballo: 15 días improrrogábeis aínda que se poderá optar pola aplicación do procedemento de mediación e arbitraje.

**Ausencia de representantes dos traballadores:** atribución da representación a unha comisión (máximo tres membros) integrada polos sindicatos máis representativos do sector.

**Condicións, de efectos colectivos, establecidas unilateralmente polo empresario:** se finaliza o período de consultas sen acordo, o empresario notificará a súa decisión e será efectiva transcorridos 30 días.

**Condicións adoptadas en convenio colectivo:** non poderá afectar á xornada de traballo. O prazo de vixencia non poderá exceder da vixencia do convenio:

- Se non hai acordo, calquera das partes pode solicitar a aplicación do procedemento de mediación do convenio. Na súa falta, determinarase o procedemento arbitral aplicábel.
- O laudo arbitral terá a mesma eficacia que o pactado en convenio colectivo.

### **II.C. Cláusula de inaplicación salarial**

**Falta de previsión en convenio colectivo:** os convenios de ámbito superior á empresa poderán prever a inaplicación do réxime salarial. Na súa falta, empresarios e traballadores poderán acordalo previo período de consultas (15 días improrrogábeis).

**Ausencia de representantes dos traballadores:** atribución da representación a unha comisión (máximo tres membros) integrada polos sindicatos máis representativos do sector.

**Desacordo:** procedemento de mediación do convenio ou acordos interprofesionais.

**Duración do acordo:** non poderá exceder da vixencia do convenio ou, no seu caso, de tres anos de duración.

### **II.D. Suspensión do contrato e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción**

**Suspensión sen limitación de número de traballadores afectados:** prevese a suspensión calquera que sexa o número de traballadores afectados.

**Redución da xornada de traballo:** entre un 10 e un 70%.

**Protección por desemprego:** total ou parcial:

- Total: en caso de suspensión temporal da relación laboral por días completos, durante polo menos unha xornada ordinaria de traballo.
  - Parcial: en caso de redución temporal da xornada diaria entre un 10 e un 70%, coa redución proporcional do salario.
- **Incremento da bonificación de cotas á Seguridade Social por contingencias comúns:** incrementarase dun 50% a un 80%, cando nos procedementos de regulación de emprego concluídos con acordo, inclúanse accións formativas para incrementar a polivalencia ou empregabilidade do traballador.

**Reposición da duración da prestación por desemprego contributiva:** se logo da suspensión ou redución de xornada, autorízase un ERE extintivo, reporase a duración da prestación por desemprego cun máximo de 180 días, sempre que:

- A resolución de suspensión ou redución de xornada se producise entre o 1/10/2008 e o 31/12/2011.
- A extinción se produza entre a data de entrada en vigor do Real Decreto-Lei e o 31/12/2012.

### III. MEDIDAS PARA FAVORECER O EMPREGO DOS MOZOS E DAS PERSOAS DESEMPREGADAS

#### III. A Contrato de traballo en prácticas (artigo 11 ET)

**Títulos habilitantes:** ampliación de acordo co novo sistema educativo ou de certificados de profesionalidade. Os títulos de grao e de mestrado non se consideran a mesma titulación.

**Prazo de concertación:** cinco anos seguintes á terminación dos estudos. Mantense o prazo de seis anos para discapacitados.

**Duración:** mínima de 6 meses e máxima de 2 anos.

- Un traballador non poderá estar contratado en prácticas na mesma ou distinta empresa por tempo superior a 2 anos en virtude da mesma titulación ou certificado de profesionalidade.
- Tampouco poderá estar contratado na mesma empresa, para o mesmo posto, por tempo superior a dous anos aínda que se trate de distinta titulación ou certificado de profesionalidade distintos.

#### III. B Contrato para a formación (artigo 11 do ET)

**Límite máximo de idade:** entre 16 e 21 anos:

- 24 anos: desempregados alumnos traballadores de escolas taller e casas de oficio.
- Sen límite de idade: desempregados alumnos traballadores de talleres de emprego ou persoas con discapacidade.
- 25 anos: até 31/12/2011. Acreditación: a cualificación ou competencia adquirida será obxecto de acreditación.

**Retribución:** fixada en Convenio colectivo, sen que poida ser inferior a:

- Durante o 1º ano: ao SMI en proporción ao tempo efectivo de traballo.
- Durante o 2º ano: ao SMI, con independencia do tempo dedicado á formación teórica.

**Acción protectora:** todas as continxencias, incluído o desemprego.

**Bonificación de cotas:** 100% de bonificación nas cotas por continxencias comúns, AT e EP, desemprego, FOGASA e Formación Profesional aos contratos realizados a desempregados e inscritos na Oficina de Emprego até 31/11/2011.

*(Véxase a este respecto a mención á bonificación de cotas por contratación indefinida do apartado I.C.)*

### IV. MEDIDAS PARA A MELLORA DA INTERMEDIACIÓN LABORAL E SOBRE A ACTUACIÓN DAS EMPRESAS DE ETT

#### IV.A. Servizos públicos de emprego

**Autorización de prórroga do Plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral:** durante o 2012.

**Xestión polas CCAA:** distribución territorial dos créditos.

#### IV.B. Axencias de colocación

Axencias de colocación con ánimo de lucro: autorízanse.

Autorización: do Servizo Público de Emprego.

**Colaboración cos servizos públicos de emprego:** previo convenio de colaboración.

Fornecer información, elaborar e executar plans de colocación.

Gratuidade para os traballadores.

#### IV.C. Empresas de traballo temporal

**Realización de traballos perigosos previa regulación en negociación colectiva:** a partir de 1/1/2011, poderán celebrarse contratos de posta a disposición nas actividades perigosas sinaladas (minería, industrias extractivas por sondaxes, plataformas mariñas, explosivos, alta tensión).

Excepcións:

- Radiacións ionizantes.
- Exposición a axentes canceríxenos, mutáxenos ou tóxicos.
- Axentes biolóxicos.

## **V. MEDIDAS PARA PROMOVER A IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES**

**Cursos de formación e adaptación da xornada:** na negociación colectiva pactaranse os termos do exercicio deste dereito.

**Transversalidade:** igualdade e non discriminación, respecto ao principio de paridade.

## **VI. RELACIÓN DE NORMAS AFECTADAS POLA REFORMA LABORAL 2010**

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido de a Lei do Estatuto dos Traballadores
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de xuño, polo que se aproba o Texto Refundido de a Lei Xeral de a Seguridade Social.
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei de Procedemento Laboral.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, polo que se aproba o Texto Refundido de a Lei sobre Infraccións e Sancións en a orde social.
- Lei 27/2009, de 30 de decembro, de medidas urxentes para o mantemento e o fomento do emprego e a protección das persoas desempregadas.
- Lei 56/2003, de 16 de decembro, de Emprego.
- Lei 14/1994, de 1 de xuño, por a que se regulan as Empresas de Traballo Temporal.
- Lei 12/2001, de 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

## **1.- CONTRATO DE OBRA**

1. Duración non superior a 3 anos ampliábel até 12 meses máis por Convenio Colectivo. Aplicación dos devanditos límites ao contrato de obra coas Administracións Públicas.
2. Indemnización de 12 días de salario por ano de servizo ou a establecida na normativa específica de aplicación.

Aplicación gradual até o ano 2015

- Oito días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren até o 31 de decembro de 2011.
- Nove días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren a partir do 1 de xaneiro de 2012.
- Dez días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren a partir do 1 de xaneiro de 2013.
- Once días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren a partir do 1 de xaneiro de 2014.
- Doce días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren a partir do 1 de xaneiro de 2015.

## **2.- ENCADEAMENTO DE CONTRATOS TEMPORAIS**

Prohíbese para o mesmo ou distinto posto na mesma empresa ou grupo de empresas un ou máis contratos temporais e tamén nos casos de sucesión ou subrogación empresarial. Aplicación dos devanditos límites ao encadeamento e contratos das Administracións Públicas.

Obriga do empresario de acreditar a condición de traballador fixo por escrito no prazo de 10 días.

\* Agás a Disposición Adicional Sétima sobre Axencias de Colocación que non serán de aplicación até que non entre en vigor a normativa de desenvolvemento

## **3.- EXTINCIÓN DE CONTRATO POR CAUSAS OBXECTIVAS**

- Concesión de prazo de preaviso de 15 días.
- Para a extinción obxectiva improcedente de contrato de fomento da contratación indefinida corresponderá indemnización de 33 días por ano de servizo.
- Sempre que a duración do contrato indefinido sexa superior a un ano, o FOGASA aboará 8 días de indemnización xa for a extinción declarada improcedente ou procedente, sen observarse os límites do artigo 33.2 ET. En empresas con menos de 25 traballadores, o aboamento do 40% da indemnización seguirá rexéndose polo disposto no artigo 33.8 ET. MEDIDAS APLICÁBEIS até 112012: FONDO DE CAPITALIZACIÓN
- Posibilidade de extinguir o contrato cando concorra situación económica negativa.
- O incumprimento dos requisitos de forma dará lugar á improcedencia do despedimento

## **4.- CONTRATO DE FOMENTO DA CONTRATACIÓN INDEFINIDA**

- Tense que concertar por tempo indefinido e por escrito

- Indemnización por extinción de 33 días por ano de servizo. Aboamento de 8 días polo FOGASA.
- Ampliación do grupo de traballadores co que pode concertarse.
- Redución respecto dos parados que leven polo menos 3 meses inscritos como demandantes de emprego.
- Medidas para favorecer a flexibilidade interna negociada nas empresas e para fomentar o uso da redución de xornada como instrumento de axuste temporal de emprego

## **5.- MODIFICACIÓN DE CONDICIÓN DE TRABALLO**

- En supostos de mobilidade xeográfica introdúcese a posibilidade de substitución do período de consultas por procedemento de mediación ou arbitraje
- En casos de modificación substancial das condicións de traballo introdúcese a posibilidade de substitución do período de consultas por procedemento de mediación ou arbitraje e se non se chega a un acordo será necesario acudir aos mecanismos de mediación.
- Duración máxima da modificación até vixencia de Convenio.
- Respecto da inaplicación de cláusulas salariais, se existise desacordo será necesario acudir aos mecanismos de mediación.
- Para a modificación colectiva, se falta representación na empresa, o traballador pódela atribuír á comisión integrada polos sindicatos máis representativos.

## **6.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO E REDUCIÓN DE XORNADA**

- Aplicación de procedemento específico con independencia do número de traballadores da empresa e o número de traballadores afectados
- A redución de xornada quedará comprendida entre o 10% e o 70%
- Desemprego total en caso de cesamento con carácter temporal ou definitivo
- Desemprego parcial en caso de redución de xornada entre un 10% e un 70%
- Bonificación de cota empresarial á Seguridade Social do 50% ampliábel até o 80% en determinados casos.
- Dereito de reposición da prestación de desemprego co límite máximo de 180 días en suspensións ou reducións comprendidas entre o 11/02/008 e o 31/12/2011. No caso de despedimentos ou extincións, o período comprendido entre o 18/6/2010 e o 31/12/2012

## CADRO RESUMO DE INDEMNIZACIÓNS

<b>CONTRATOS ANTERIORES Á ENTRADA EN VIGOR DO REAL DECRETO-LEI 10/2010</b>	<b>CONTRATOS POSTERIORES Á ENTRADA EN VIGOR DO REAL DECRETO-LEI 10/2010</b>
Despedimento disciplinario improcedente: 45 días por ano cun máximo de 42 mensualidades.	Despedimento disciplinario improcedente: 45 días por ano cun máximo de 42 mensualidades (aboa todo a empresa).
Despedimento colectivo e obxectivo procedente: 20 días por ano cun máximo de 12 mensualidades.	Despedimento colectivo e obxectivo procedente: 20 días por ano cun máximo de 12 mensualidades (FOGASA aboa 8 días e a empresa 12 días).
Despedimento obxectivo improcedente: 45 días por ano cun máximo de 42 mensualidades.	Despedimento obxectivo improcedente: 45 días por ano cun máximo de 42 mensualidades (FOGASA aboa 8 días e a empresa 37 días).
Despedimento obxectivo improcedente (contratos de fomento de emprego): 33 días por ano cun máximo de 24 mensualidades.	Despedimento obxectivo improcedente (contratos de fomento de emprego): 33 días por ano cun máximo de 24 mensualidades (FOGASA aboa 8 días e a empresa 25 días).

www.cigservizos.org