

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

Este Real Decreto-ley establece una serie de medidas englobadas en tres objetivos principales.

El primero de ellos es **reducir la dualidad del mercado de trabajo**, impulsando la creación de empleo estable y de calidad.

En este sentido, se distinguen dos puntos principales:

- a) Medidas que restringen el uso injustificado de la contratación temporal:
- Establecimiento de un límite temporal máximo en los contratos para la obra o servicio determinados: 3 años ampliables hasta 12 meses más por convenio colectivo de ámbito estatal o, en su defecto, por convenio colectivo de ámbito inferior.
 - Extensión de las medidas para evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales, incluido el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos autónomos: en un periodo de 30 meses personal contratado durante un plazo superior a 24 meses, mediante 2 o más contratos temporales, ya sea directamente o a través de la puesta a disposición de la empresas de trabajo temporal.
 - Incremento progresivo de la indemnización por la finalización de este tipo de contratos: de los 8 días por año de servicio, pasarán a ser:
 - Ocho días por año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta 31/12/2011.
 - Nueve días por año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta 31/12/2012.
 - Diez días por año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta 31/12/2013.
 - Once días por año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta 31/12/2014.
 - Doce días por año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta 31/12/2015.
- b) Medidas para favorecer la contratación indefinida:
- *Se amplían los colectivos para acceder a la modalidad de fomento de la contratación indefinida:*
 - a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:
 - Jóvenes desde 16 hasta 30 años, ambos inclusive (bonificación de 800 euros anuales durante 3 años para hombres, 1.000 euros anuales para mujeres).
 - Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones de menor índice de empleo femenino.
 - Mayores de 45 años de edad inscritos en la oficina de empleo durante al menos 12 meses (bonificación de 1.200 euros anuales durante 3 años para hombres, 1.400 euros anuales para mujeres).
 - Personas con discapacidad.

- Parados, que lleven al menos 3 meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
 - Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.
- *Se establecen nuevos requisitos para acceder a las bonificaciones:*
 - 1.- Ha de suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa (se realiza un promedio de los fijos en los 90 días anteriores).
 - 2.- Mantenimiento durante la duración de la bonificación, del nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada.
- b) Trabajadores que estuvieran empleados en la empresa mediante un contrato temporal, incluidos los formativos, celebrados con anterioridad al 18/06/2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31/12/2010.
- c) Trabajadores que estuvieran empleados en la empresa mediante un contrato temporal, incluidos los formativos, celebrados a partir del 18/06/2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31/12/2011, siempre que la duración de los mismos no haya excedido seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.
- *El Fondo de Garantía Salarial asumirá de forma transitoria una parte de la indemnización (8 días por año de servicio) correspondiente a los despidos por causas económicas con antigüedad superior a un año, hasta la creación de un fondo de capitalización individual que podrá utilizar el trabajador en los casos de despido, para completar su formación o en el momento de su jubilación.*
Únicamente para los contratos indefinidos de duración superior al año celebrados a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.
 - *Nueva redacción a las causas del despido por razones Económicas (situación económica negativa), Técnicas (cambios en el ámbito de medios o instrumentos de producción), Organizativas (cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal) o de producción (cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado).*

El segundo objetivo intenta **reforzar los instrumentos de flexibilidad interna** mediante medidas como:

- Modificación del Estatuto de los Trabajadores para dotar de mayor agilidad y eficacia a los procesos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Se revisan las condiciones para que los procedimientos de inaplicación salarial de las empresas puedan solventarse a través de un arbitraje.
- Se amplían las posibilidades para suspender, en lugar de extinguir, los contratos de trabajo y reducir la jornada (entre un 10% y un 70%) en situaciones de dificultades económicas de la empresa.

Finalmente este Real Decreto-ley, como tercer objetivo, **intentar mejorar las oportunidades de acceso** al empleo de las personas desempleadas y, en particular, de los jóvenes con:

- Nuevas bonificaciones a la contratación indefinida y mejora de las ya existentes.
- Mejora del contrato para la formación de los jóvenes, tanto para los empresarios (a través de una bonificación total de las cotizaciones), como para los jóvenes (con una mejora del salario y el reconocimiento de prestación por desempleo al término del mismo).
- Mejora de los mecanismos de intermediación laboral para fomentar las oportunidades de acceder al mercado de trabajo de las personas desempleadas.