



LA REFORMA LABORAL 2010 (I)

El pasado 17 de junio se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 10/2010 de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo ("**RDL 10/2010**"), Dicha norma ha entrado en vigor, con carácter general, el pasado 18 de junio de 2010. Sin perjuicio de su actual vigencia, está previsto que el RDL 10/2010 se tramite como Proyecto de Ley, en cuyo caso, es previsible que se introduzcan ciertas modificaciones a las actuales reformas.

El RDL 10/2010 regula diversas novedades en materia de contratos de trabajo, procedimientos y consecuencias de despidos, negociación colectiva y flexibilidad laboral, bonificaciones de Seguridad Social y regulación de las Empresas de Trabajo Temporal y Agencias de Colocación.

A lo largo de diversos comentarios, realizaremos un análisis de las novedades más relevantes que ha introducido el RDL 10/2010, comenzando el presente con la nueva regulación del Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida.

AMPLIACIÓN DE LOS COLECTIVOS

La Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del

mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad ("**Ley 12/2001**") introdujo un nuevo Contrato de trabajo de Fomento de la Contratación Indefinida ("**CFCI**") cuyas principales características eran promover la contratación estable mediante una serie de bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social y la aplicación de una indemnización reducida por despido: 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades.

El RDL 10/2010 ha ampliado los supuestos a los que se puede aplicar el CFCI. En lo relativo a la indemnización de 33 días, además de los ya tradicionales colectivos de desempleados jóvenes, mujeres desempleadas en trabajos con baja ocupación femenina, mayores de 45 años y discapacitados, con la reciente reforma, el CFCI se puede aplicar a los siguientes colectivos:

- Parados que lleven, al menos, 3 meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo (antes se exigían 6 meses).
- Desempleados que, durante los 2 años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
- Desempleados a quienes, durante los 2 años anteriores a la celebración del contrato, se les

hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.

En cuanto al colectivo de no desempleados, el RDL 10/2010 mantiene la posibilidad de **transformar** en CFCEI aquellas contrataciones de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, siempre que dicha transformación se produzca antes del 31 de diciembre de 2010. Asimismo, si los mencionados contratos de duración determinada o temporales (incluido los formativos) se celebran con posterioridad al 18 de junio de 2010, el empresario podrá transformarlos en CFCEI hasta el 31 de diciembre de 2011, siempre y cuando la duración de los previos contratos temporales no exceda de 6 meses (no se requiere esta particularidad para los contratos formativos).

RÉGIMEN INDEMNIZATORIO ESPECIAL

En cuanto al régimen indemnizatorio por despido, se mantienen las anteriores reglas establecidas en la Ley 12/2001: 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades. Dicha indemnización reducida aplica a las extinciones de contrato por causas objetivas si los despidos son declarados judicialmente improcedentes o si dicha improcedencia es reconocida directamente por la empresa.

OTRAS MEDIDAS QUE AFECTAN A LA REDUCCIÓN DEL COSTE DEL DESPIDO

Para el caso de despidos por causas objetivas, se ha reducido de 1 mes a 15 días el plazo de preaviso que debe conceder (o compensar económicamente) el empresario. Asimismo, el RDL 10/2010 ha introducido una nueva medida de ahorro para las empresas que tramiten extinciones contractuales. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) se hará cargo de una parte de la indemnización (8 días de salario por año de servicio) en los despidos por causas objetivas, despidos colectivos o extinciones producidas en el marco de un concurso de acreedores, siempre que dichos despidos se refieran a contratos indefinidos (ordinarios o CFCEI) celebrados con posterioridad al 18 de junio de 2010. No obstante, se establece el importante requisito de que el contrato extinguido tenga, en el momento de la extinción, una duración superior a

1 año (caso contrario, la empresa asumirá la totalidad de la indemnización correspondiente).

Como requisito procedimental, el empresario deberá hacer constar en la comunicación extintiva dirigida al trabajador, el salario diario que haya servido para el cálculo de la indemnización a su cargo.

De acuerdo con la actual redacción del RDL 10/2010 y, a expensas del desarrollo reglamentario de esta disposición, será el FOGASA el que abone directamente la parte de la indemnización de 8 días, a solicitud del trabajador, por lo que no se trata de un coste que deba asumir el empresario para luego reclamar su reintegro.

La cuantía de la indemnización cubierta por el FOGASA que aquí se detalla tiene un carácter transitorio, hasta que entré en vigor el Fondo de Capitalización previsto en la Disposición Final 2ª del RDL 10/2010. Dicho Fondo de Capitalización deberá estar operativo el 1 de enero de 2012.

NOTA FINAL

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de la plena vigencia del RDL 10/2010, tal y como se adelantaba al comienzo de este comentario, las medidas aprobadas por el RDL 10/2010 serán tramitadas como Proyecto de Ley, por lo que es previsible que se introduzcan modificaciones a las reformas aprobadas.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Para más información rogamos contacte con el abogado que aparece abajo o bien, haga uso del formulario que se encuentra disponible en nuestra página web www.jonesday.com.

Jesús Gimeno

Departamento de Laboral
+34.91.520.3939
jgimeno@jonesday.com

Javier Gutiérrez Ponce

Departamento de Laboral
+34.91.520.3939
javiergutierrez@jonesday.com

Las publicaciones de Jones Day en ningún caso deben ser consideradas como asesoramiento legal. El contenido de las mismas es de uso general y no debe ser utilizado en otra publicación ni procedimiento sin el consentimiento previo (por escrito) del despacho. Para ello, utilice por favor el formulario de "contacto" que aparece en la página web de Jones Day www.jonesday.com. El envío de estas publicaciones no constituye relación alguna entre cliente y despacho. Las opiniones expresadas en este documento pertenecen al autor y, por lo tanto, no necesariamente coinciden con las del despacho.