

## MODIFICACIONES REFORMA LABORAL REAL DECRETO LEY 10/2010

### MEDIDAS PARA REDUCIR LA DUALIDAD Y LA TEMPORALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo (RDL)	Comentarios
<p><b>Artículo 15.1.A) ET</b></p> <p>a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.</p>	<p><b>Artículo 15.1 a) ET</b> <b>(Modificado por el art. 1. uno del RDL)</b></p> <p>«a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.</p> <p>Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.»</p>	<p>Son cuatro las novedades que se introducen en la regulación del <b>contrato por obra</b>:</p> <p>1ª. Limite temporal de duración del contrato de 3 años máximo, ampliable a 4 por convenio sectorial estatal, o en su defecto sectorial inferior, transcurrido el cual se adquiere la condición de trabajador fijo.</p> <p>2ª. Obligación del empresario de facilitar por escrito al trabajador, en los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados (3 o 4 años), un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. (art. 15.9 ET)</p> <p>3ª La duración máxima del contrato por obra también surtirá efectos en el ámbito de las administraciones públicas y sus organismos autónomos, sin perjuicio de la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad. (Disposición adicional decimoquinta RDL)</p> <p>4ª. Se incrementa la indemnización por finalización de contrato, que pasa de 8 días por año trabajado a 12, pero con una transitoriedad que la hace perder efectividad, como se analizará al ver el art. 49 del ET.</p> <p>Los contratos por obra celebrados con anterioridad al 18 de Junio de 2010, se rigen por la normativa vigente en la fecha en que se celebraron.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo (RDL)	Comentarios
		Los contratos por obra, celebrados a partir del 18 de Junio de 2010, se registrarán por las disposiciones de este RDL.
<p><b>Artículo 15.5. ET</b></p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.</p> <p>Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.</p> <p>Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.</p>	<p><b>Artículo 15.5 ET (Modificado por el art. 1. dos del RDL)</b></p> <p>«5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.</p> <p>Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.</p> <p>Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.</p> <p>Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.»</p>	<p>Cinco son las novedades que se introducen en la nueva regulación, en el tema de encadenamiento de contratos:</p> <p>1ª se amplía a los contratos celebrados en diferente puesto de trabajo, por el mismo trabajador.</p> <p>2ª se amplía a los grupos de empresa.</p> <p>3ª se amplía a los supuestos de sucesión o subrogación empresarial legal o convencional</p> <p>4ª se introduce la obligación empresarial de notificar por escrito al trabajador, transcurrido el plazo previsto, la nueva condición de trabajador fijo de la empresa.</p> <p>5ª Los límites al encadenamiento de contratos se hacen extensivos a la administración pública, y sus organismos autónomos.</p> <p>Estas reformas no obstante no va a contribuir sustancialmente a la reducción de la temporalidad injustificada puesto que siempre se puede contratar temporalmente otro trabajador para ocupar el mismo o diferente puesto de trabajo, por lo que debería haberse previsto también consecuencias para ocupación con dos o más contratos de puestos de trabajo por distintos trabajadores.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo (RDL)	Comentarios
		<p>La medida tal como se plantea favorece la rotación de trabajadores temporales y no la limitación de la temporalidad injustificada.</p> <p><b>Las nuevas previsiones sobre limitación a la contratación temporal sucesiva sólo son de aplicación a los contratos temporales firmados a partir del día 18 de junio de 2010.</b></p> <p>A los contratos suscritos anteriormente, a efectos del cómputo del número de contratos, les será de aplicación la previsión legal vigente desde la Ley 43/2006.</p>
<p><b>Art. 15.9. ET</b></p> <p>9. Se autoriza el Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.</p>	<p><b>Art.15.9 ET (Modificado por el art. 1. tres del RDL)</b></p> <p>«9. En los supuestos previstos en los apartados 1 a) y 5, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa.»</p>	<p>Nos reiteramos en lo ya comentado anteriormente sobre el contrato de obra y el encadenamiento.</p>
	<p><b>El actual apartado 9 del artículo 15 pasa a ser el número 10. (Modificado por el art. 1. cuatro del RDL)</b></p>	
<p><b>Artículo 49.1.c) del ET</b></p> <p>c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.</p>	<p><b>Artículo 49.1. c) del ET (Modificado por el art. 1. cinco del RDL)</b></p> <p>«c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.</p>	<p>Se incrementa la cuantía de la indemnización que la empresa debe pagar al trabajador por extinguir un contrato temporal (están excluidos los formativos y los de interinidad), que pasa de 8 días a 12, <b>pero esta nueva cuantía entrará en vigor de forma paulatina y con excesiva gradualidad, y sólo alcanzará los 12 en el año 2015</b>, como se establece en la nueva disposición transitoria decimotercera del ET, donde se fija la siguiente gradualidad:</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo (RDL)	Comentarios
<p>Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.</p> <p>Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.</p> <p>Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.</p>	<p>Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.</p> <p>Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.</p> <p>Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.»</p>	<p>– Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.</p> <p>– Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.</p> <p>– Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.</p> <p>– Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.</p> <p>– Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.»</p>
<p><b>Disposición adicional decimoquinta del ET. Aplicación de los límites al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas.</b></p> <p>Lo dispuesto en el artículo 15.5 de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos autónomos, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.</p>	<p><b>«Disposición adicional decimoquinta del ET. Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones públicas. (Modificada por el art. 1. seis del RDL)</b></p> <p>Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos autónomos, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.»</p>	<p>Reiteramos lo ya comentado en el contrato de obra y el encadenamiento.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p><b>Se añade una nueva disposición decimotercera al ET. (Art. 1. siete del RDL)</b></p> <p>«Disposición transitoria decimotercera. Indemnización por finalización de contrato temporal.</p> <p>La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1 c) de esta Ley se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.</li> <li>– Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.</li> <li>– Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.</li> <li>– Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.</li> <li>– Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.»</li> </ul>	<p>Nos reiteramos en el comentario al art. 49 del ET</p>
<p><b>Artículo 51.1 del ET. Despido colectivo.</b></p> <p>1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p>	<p><b>Artículo 51.1 del ET. Despido colectivo. (Modificado por el art. 2.uno del ET)</b></p> <p>«1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p>	<p><b>Con la modificación del art. 51 se facilita en extremo el despido colectivo dando gran disponibilidad al empresario y menor margen de control judicial.</b></p> <p>Así bastará para la causa económica que de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, manteniéndose que sólo hay que justificar una mínima razonabilidad de la decisión extintiva.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p>b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.</p> <p>Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.</p> <p>Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.</p> <p>Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.</p> <p>Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice</p>	<p>b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.</p> <p>Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva.</p> <p>Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.</p> <p>Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.</p> <p>Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.</p>	<p>La regulación legal vigente hasta ahora era bastante más exigente en relación con las cuestiones siguientes: sobre la entidad y gravedad de la situación económica de la empresa, en relación con lo que la empresa tenía que acreditar y también por lo que respecta a la relación entre la extinción de contratos que la empresa pretendía y la viabilidad futura de la empresa, y la justificación que tenía que hacer la empresa de esta relación.</p> <p>El RDL pretende eliminar las garantías que la legislación vigente otorgaba a los trabajadores y trabajadoras y lo hace con la reducción de la exigencia a las empresas.</p> <p>Las modificaciones respecto a extinción de los contratos por razones <b>técnicas, organizativas y de producción tienen igualmente gran calado facilitando la extinción de los contratos, en tanto que la flexibiliza en extremos, dejando abierta la causa a cualquier cambio en los medios o instrumentos de producción;</b> en los sistemas y métodos de trabajo del personal y en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado; y lo que es aún más rechazable, reduciendo la necesidad de justificar las extinciones, incluso a hechos futuros e inciertos, en tanto que es suficiente <i>“justificar que de las mismas se deduce mínimamente la racionabilidad de la decisión extintiva para <b>prevenir una evolución negativa de la misma</b>”</i>.</p> <p>Esta nueva regulación, se aplica a partir del 18 de Junio de 2010. Los expedientes</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p>extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52, c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.</p>	<p>Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.»</p>	<p>que estuvieran en trámite se regulan por la normativa vigente en el momento de su inicio.</p>
<p><b>Artículo 51.6 ET</b></p> <p>Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.</p> <p>La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.</p>	<p><b>Artículo 51.6 ET (modificado por el art. 2.dos del ET)</b></p> <p>«6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.</p> <p>La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo.»</p>	<p>También se modifican las circunstancias y parámetros a tener en cuenta para que la autoridad laboral apruebe la extinción de contratos solicitada por la empresa. Hasta ahora era necesario que de la documentación del expediente se desprendiera razonablemente que las medidas propuestas son necesarias para superar la situación económica negativa o garantizar la viabilidad futura de la empresa; a partir de ahora la empresa sólo deberá acreditar la concurrencia de la causa y que es mínimamente razonable para contribuir a mejorar la situación de la empresa o para prevenir una evolución negativa.</p>
<p><b>Artículo 52.c) ET</b></p> <p>c) Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo.</p>	<p><b>Artículo 52. c) ET (modificado por el art. 2. tres del RDL)</b></p> <p>«c) Cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.</p> <p>Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.»</p>	<p>La nueva regulación de las causas de los despidos individuales por razones económicas, organizativas, técnicas y de producción son las mismas que para el despido colectivo a las que ya se ha hecho referencia y analizado en los comentarios al Art. 51.1.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p>A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.</p> <p>Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.</p>		
<p><b>Artículo 53.1.c) ET.</b></p> <p>c) Concesión de un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52, c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.</p>	<p><b>Artículo 53.1.c) ET (modificado por el art. 2. cuatro del RDL)</b></p> <p>«c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.»</p>	<p>Se reduce el plazo de preaviso de 30 a 15 días, en definitiva se reduce el número de días del periodo en el que el trabajador dispone de seis horas semanales retribuidas para buscar nuevo empleo.</p>
<p><b>Artículo 53.4 ET</b></p> <p>4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.</p>	<p><b>Art. 53.4 ET (modificado por el art. 2. cinco del RDL)</b></p> <p>«4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.</p>	<p><b>Esta modificación es rotundamente negativa por sus gravísimas repercusiones en el régimen del despido objetivo</b>, y con ella se cambia la calificación de nulidad por defectos formales en la notificación del despido objetivo, por la de improcedencia, lo que transforma la obligación de readmitir (con salarios de tramitación) por la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo con indemnización: 45 días en el ordinario, 33 en el fomento de la contratación indefinida (CFCI) (y sin salarios de tramitación si se reconoce la improcedencia y se deposita la indemnización).</p>



Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p>La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.</p> <p>Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <p>a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.</p> <p>b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.</p>	<p>Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <p>a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.</p> <p>b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.</p> <p>c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.</p> <p>Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.</p> <p>La decisión extintiva se considerará improcedente cuando no se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva o cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo.</p>	<p><b>A partir de esta modificación no conllevará la nulidad del despido objetivo sino su improcedencia,</b> el incumplimiento de los requisitos formales (comunicación escrita, notificar el despido a los representantes de los trabajadores, poner a disposición la indemnización). La no concesión del preaviso o el error excusable (no intencionado) en el cálculo de la indemnización no comportará la improcedencia, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios del preaviso y la cuantía correcta de la indemnización.</p> <p>Es necesario recordar que los requisitos formales del despido objetivo tienen su razón de ser en el hecho de que el trabajador es despedido por razones que no le son imputables a él; esta modificación supone eliminar todos los mecanismos de protección legal-formal del trabajador frente a la decisión de la empresa.</p> <p>Por otra parte, también afecta al control sindical de los umbrales del despido colectivo, pues antes de la reforma la no notificación a la RLT conllevaba la nulidad de la extinción y ahora sólo la improcedencia.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p>c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.</p> <p>Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.</p>	<p>No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.»</p>	
<p><b>Art. 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral</b></p> <p>2. La decisión extintiva será nula cuando:</p> <p>a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.</p> <p>b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido.</p> <p>c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.</p> <p>d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>e) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o</p>	<p><b>Artículo 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral (modificado por el art. 2. seis del RDL)</b></p> <p>«2. La decisión extintiva será nula cuando:</p> <p>a) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.</p> <p>b) Se haya efectuado en fraude de Ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>c) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.</p>	<p>Desaparece la calificación de nulidad por incumplimiento de los requisitos formales (comunicación escrita, notificación del despido a los representantes de los trabajadores, puesta a disposición de la indemnización), en estos supuestos, se califica como improcedente.</p> <p>Esta modificación es una adaptación en la LPL de la modificación realizada en el art. 53.4 del ET.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo (RDL)	Comentarios
<p>d) del apartado 1 del artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.</p> <p>f) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra e), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>g) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.</p> <p>Lo establecido en las letras e), f) y g) será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.</p>	<p>d) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra c), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4.bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>e) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.</p> <p>Lo establecido en las letras c), d) y e) será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.»</p>	

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p><b>Art. 122.3 de la LPL</b></p> <p>3. No procederá la declaración de nulidad por haberse omitido el plazo de preaviso, o por haber existido error excusable en el cálculo de la indemnización puesta a disposición del trabajador.</p>	<p><b>Art. 122.3 de la LPL (modificado por el art. 2. siete del RDL)</b></p> <p>«3. La decisión extintiva se calificará de improcedente cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el artículo 53.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.»</p>	<p>Se sustituye en el despido objetivo la calificación de nulidad por la de improcedencia, cuando no se haya concedido el preaviso, y en el supuesto de error excusable en el cálculo de la indemnización, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios del preaviso y la cuantía correcta de la indemnización.</p> <p>Esta modificación es una adaptación en la LPL de la modificación realizada en el art. 53.4 del ET.</p>
<p><b>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.</b></p> <p><b>Disposición adicional primera. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.</b></p> <p>1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse a partir del 4 de marzo de 2001 el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma.</p> <p>2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:</p>	<p><b>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. (Modificado por el art. 3 del RDL)</b></p> <p><b>«Disposición adicional primera. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.</b></p> <p>1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma.</p> <p>2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:</p> <p>a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:</p> <p>Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.</p>	<p><b>A partir del 18 de junio de 2010 se universalizan en la practica los colectivos de trabajadores que pueden ser contratados por esta modalidad contractual (CFCI) regulada en la disposición adicional 1ª de la Ley 12/2001.</b></p> <p>RDL mantiene “teóricamente” su carácter coyuntural –se deberá evaluar su incidencia y eficacia en el momento de generar empleo indefinido antes del 31 de diciembre de 2012–, aunque todas las medidas adoptadas para su incentivación hacen pensar todo lo contrario.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo (RDL)	Comentarios
<p>a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:</p> <p>Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.</p> <p>Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.</p> <p>Mayores de cuarenta y cinco años de edad.</p> <p>Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.</p> <p>Minusválidos.</p> <p>b) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2003.</p> <p>3. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.</p> <p>El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.</p>	<p>Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.</p> <p>Mayores de cuarenta y cinco años de edad.</p> <p>Personas con discapacidad.</p> <p>Parados que lleven, al menos, tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.</p> <p>Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.</p> <p>Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.</p> <p>b) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.</p> <p>c) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.</p> <p>3. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.</p> <p>El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.</p>	<p><b>Ampliación de los colectivos que se pueden contratar:</b></p> <p>Hasta ahora se podía utilizar para que las empresas contrataran a cualquier trabajador y trabajadora, menos los que tenían entre 30 y 45 años salvo que llevaran al menos seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.</p> <p>Ahora también se podrán contratar utilizando el contrato para el fomento de la contratación indefinida, independientemente de la edad, a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Personas desempleadas que lleven no menos de 3 meses inscritos en el paro. Hasta ahora era necesario llevar 6 meses en paro.</li> <li>▪ Personas desempleadas que durante los 2 años anteriores a firmar el contrato hubiesen sido contratadas exclusivamente con contratos temporales, incluidos los contratos formativos.</li> <li>▪ Personas desempleadas a las que en los últimos dos años, a computar desde el 18 de junio de 2010, se haya extinguido un contrato indefinido en otra empresa.</li> </ul>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo (RDL)	Comentarios
<p>4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.</p> <p>5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.</p> <p>Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo cuando la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el apartado 4 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.</p> <p>Si se procediera según lo dispuesto en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador según el artículo 53.1.b) de la misma Ley y la señalada en el párrafo anterior.</p> <p>5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado como improcedente o por despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.</p> <p>Esta limitación no será de aplicación cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010 ni cuando, en el supuesto de despido colectivo, la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>6. El Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procederá a la evaluación de la eficacia de esta disposición y sus efectos en la evolución de la contratación indefinida. Esta evaluación se realizará con anterioridad al 31 de diciembre de 2012.»</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Para transformar contratos temporales, también formativos, firmados antes del 18 de junio de 2010, en indefinidos, si se hace antes del 31-12-2010.</li> <li>▪ Para transformar contratos temporales, o formativos, firmados a partir del 18 de junio de 2010, si el contrato temporal no ha superado los 6 meses de duración –esta duración máxima no es aplicable a los contratos formativos–, si se hace antes del 31-12-2011.</li> </ul> <p>En definitiva, se amplían los colectivos que pueden ser contratados mediante este contrato indefinido y también se amplía la posibilidad de transformar contratos temporales en indefinidos, incentivando de forma prácticamente ilimitada su utilización por las empresas, y también con alguna limitación.</p> <p><b>Limitación para su utilización:</b></p> <p>Se modifican las limitaciones para la utilización de este contrato en un doble sentido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se modifican, con carácter definitivo o estructural, las limitaciones a la utilización de este contrato indefinido.</li> </ul>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo (RDL)	Comentarios
<p>6. En el marco del diseño de los planes y programas de política de empleo y del análisis del funcionamiento del mercado de trabajo, el Gobierno procederá a evaluar los efectos de esta medida para el fomento de la contratación indefinida, a fin de determinar la necesidad o no del mantenimiento de la misma y proponer, en su caso, las modificaciones que procedan.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hasta ahora no se podía utilizar cuando la empresa en el período de 6 meses había despedido por ERE o había despedido por razones objetivas y este despido hubiese sido declarado improcedente judicialmente. A partir de ahora, las empresas tampoco podrán utilizar este contrato si en los 6 meses anteriores han extinguido contratos por despido reconocido, por la propia empresa, como improcedente. En contra permite cuando se ha extinguido el contrato por causas objetivas, lo que antes no era posible.</li> </ul> <p><u>Pero, al mismo tiempo, la nueva regulación del RDL establece que las extinciones contractuales anteriores al 18 de junio de 2010 no computan como limitación para la utilización del contrato para el fomento de la contratación indefinida que se firme a partir de la repetida fecha.</u></p> <p><b>Extinción del contrato indefinido para el fomento de la contratación indefinida por causas objetivas:</b></p> <p>Cuando este contrato indefinido se extingue por razones objetivas y es declarado judicialmente improcedente, la indemnización es de 33 días por año hasta un máximo de 24 anualidades.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo (RDL)	Comentarios
		<p>Por la Ley 43/2006 se introdujo que el reconocimiento unilateral del empresario de la improcedencia también conllevaba una indemnización de 33 días por año, con igual límite; aunque se hizo de una forma tan retorcida que algunos tribunales sociales negaban la posibilidad, y las empresas prácticamente no lo utilizaban.</p> <p>Ahora se reforma de nuevo para decir expresamente que la indemnización también será de 33 días si el despido es reconocido improcedente por la propia empresa.</p> <p>En definitiva, se reforma para dejar claro (incentivar) a las empresas que <b>bastará alegar una causa objetiva incierta y con un mero reconocimiento de improcedencia, reducir el coste indemnizatorio del despido a 33 días.</b></p> <p>Hasta ahora, el sistema de extinción del contrato de trabajo más utilizado era el <b>reconocimiento empresarial de la improcedencia de un despido disciplinario</b>; este despido tenía para la empresa, y continuará teniendo, un coste indemnizatorio de 45 días de sueldo por año de antigüedad con un máximo de 42 mensualidades. <b>Ahora se fomenta la utilización del CFCI y el reconocimiento de la improcedencia de despido con causas objetivas en este tipo de contratos, reduciendo la indemnización a 33 días por días por año.</b></p>



**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.**

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p><b>Movilidad geográfica</b>  <b>Artículo 40.2 ET</b>                      El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.</p> <p>Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.</p> <p>La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.</p>	<p><b>Movilidad geográfica</b>  <b>Art. 40.2 ET</b>  <b>(modificado por el art. 4 del RDL)</b>                      «2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días improrrogables, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.</p> <p>Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.</p> <p>La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.</p> <p>Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.</p> <p>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa designados por la Comisión paritaria del convenio colectivo aplicable a ésta; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.</p>	<p>El período de consultas de 15 días mínimos pasa a ser de 15 días improrrogables.</p> <p><b>Se hace una nueva previsión para que en el supuesto de que no existan en la empresa representantes de los trabajadores, puedan intervenir en el periodo de consultas los sindicatos más representativos, y representantes del sector. Ahora bien los requisitos exigidos, atribución de representación por los trabajadores, designación en 5 días por la Comisión Paritaria, hacen prácticamente inviable la intervención.</b> También se añade que de intervenir los sindicatos, la empresa podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.</p> <p>Se contempla, por acuerdo de la empresa y los representantes de los trabajadores <b>la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación y arbitraje que sea de aplicación en la empresa</b>, procedimiento que se deberá hacer en el plazo de 15 días. Este breve plazo dificulta, en su caso la mediación o el arbitraje, y prácticamente la hace inviables si se decide someterse a la misma en los últimos días del periodo de negociación.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo (RDL)	Comentarios
<p>Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.</p> <p>Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.</p> <p>No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.</p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.</p> <p>El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.</p>	<p>La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.</p> <p>Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.</p> <p>No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.</p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.</p> <p>El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.</p> <p>El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo improrrogable señalado para dicho periodo.»</p>	<p>Los procedimientos de <b>movilidad geográfica</b>, que estuvieran <b>en trámite a la fecha de entrada en vigor de este RDL</b>, se regulan por <b>la normativa vigente en el momento de su inicio</b>.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p><b>Artículo 41 ET. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.</b></p> <p>1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:</p> <p>a) Jornada de trabajo.</p> <p>b) Horario.</p> <p>c) Régimen de trabajo a turnos.</p> <p>d) Sistema de remuneración.</p> <p>e) Sistema de trabajo y rendimiento.</p> <p>f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.</p> <p>Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.</p> <p>2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.</p>	<p><b>«Artículo 41 del ET. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. (Modificado por el Art. 5 del RDL)</b></p> <p>1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:</p> <p>a) Jornada de trabajo.</p> <p>b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.</p> <p>c) Régimen de trabajo a turnos.</p> <p>d) Sistema de remuneración.</p> <p>e) Sistema de trabajo y rendimiento.</p> <p>f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.</p> <p>Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.</p> <p>2. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.</p> <p>Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.</p> <p>No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p>	<p>Se incluye de forma expresa entre las condiciones de trabajo que pueden ser modificadas, <b>la distribución del tiempo de trabajo</b>, incluyéndola en la letra b) que es en la correspondiente al horario. Su inclusión en esta letra b) y no en la a) que es la que corresponde a jornada, <b>conlleva que la distribución de la jornada pactada en convenio colectivo sectorial puede ser modificada en la empresa con acuerdo de la representación legal de los trabajadores</b>, o en su caso, si estuviera pactado el arbitraje, por laudo arbitral</p> <p>El <b>periodo</b> de 15 días de consultas en las modificaciones de carácter colectivo pasa a ser de mínimo a máximo e improrrogable. Periodo que por acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores puede ser <b>sustituido</b> por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en la empresa, que deberán desarrollarse igualmente dentro del plazo máximo improrrogable de los 15 días de consulta.</p> <p><b>Se hace, al igual que en movilidad geográfica y con igual contenido, una nueva previsión para que en el supuesto de que no existan en la empresa representantes de los trabajadores</b>, puedan intervenir en el periodo de consultas los sindicatos más representativos, y representativos del sector, y las organizaciones empresariales del sector.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo (RDL)	Comentarios
<p>Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.</p> <p>Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c), d) y e) del apartado anterior.</p> <p>No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo, las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.</p>	<p>c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.</p> <p>3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.</p> <p>En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50 1. a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.</p> <p>Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.</p> <p>Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.</p> <p>4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en todos los casos de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días improrrogables, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.</p>	<p><b>En la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos regulados en el Título III del ET, se establecen las siguientes modificaciones:</b></p> <p>Se especifica que los convenios colectivos cuyas condiciones pueden ser modificadas, pueden ser sectoriales o de empresa.</p> <p>Se introduce una nueva previsión <b>para evitar el control judicial y así mismo en control sindical</b> en tanto que se dificulta la viabilidad de los conflictos colectivos, y así se dispone que en <b>caso de acuerdo</b> entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, <b>se entiende</b> que concurren las causas justificativas de la modificación.</p> <p>La modificación, si se produce, sólo tendrá una vigencia temporal igual a la del convenio colectivo que regula la condición modificada.</p> <p>Si no se alcanza acuerdo, <b>la empresa NO podrá</b> modificar unilateralmente las condiciones de trabajo, y será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos en el convenio colectivo de aplicación o a los acuerdos interprofesionales.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo (RDL)	Comentarios
<p>3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.</p> <p>En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1.a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.</p> <p>Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.</p> <p>Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley y serán declaradas nulas y sin efecto.</p>	<p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.</p> <p>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa designados por la Comisión paritaria del convenio colectivo aplicable a ésta; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.</p> <p>El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberán desarrollarse dentro del plazo máximo improrrogable señalado para dicho periodo.</p> <p>5. Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.</p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.</p>	<p>Se señala que los convenios colectivos y los acuerdos interprofesionales <b>podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante si no hay acuerdo en la fase de mediación, en cuyo caso, el laudo arbitral</b> tendrá la misma eficacia que un convenio colectivo y sólo será impugnabile ante los juzgados sociales por el procedimiento de conflicto colectivo y sólo si en la actuación arbitral no se han cumplido los requisitos y las formalidades establecidas o si el laudo hubiese resuelto cuestiones que no le hubiesen sido sometidas.</p> <p>Se hace idéntica previsión a la ya comentada, para que en el supuesto de que no existan en la empresa representantes de los trabajadores, <b>puedan intervenir en el periodo de consultas los sindicatos más representativos</b>, y representativos del sector y las organizaciones empresariales del sector.</p> <p>Los procedimientos de <b>modificación sustancial de condiciones de trabajo</b>, que estuvieran <b>en trámite</b>, se regulan por <b>la normativa vigente en el momento de su inicio</b>. Los que se tramiten a partir del 18 de Junio de 2010, se tramitaran de acuerdo a lo dispuesto en este RDL.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo (RDL)	Comentarios
<p>4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.</p> <p>Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.</p> <p>Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.</p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.</p>	<p>El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.</p> <p>6. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores, en cuyo caso se entenderá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso o de las representaciones sindicales que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.</p> <p>En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Los convenios y acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley.</p> <p>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa según lo previsto en el apartado 4.</p> <p>La modificación solo podrá referirse a las materias señaladas en los párrafos b), c), d) y e) del apartado 1 y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia temporal del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.</p> <p>7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.»</p>	

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p>El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.</p> <p>5. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.</p>		
<p><b>Artículo 82.3 ET.</b></p> <p>3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.</p> <p>Si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio.</p>	<p><b>Art. 82.3 ET. (Modificado por el Art. 6. Uno del RDL)</b></p> <p>«3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en esta Ley, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.</p> <p>El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración.</p>	<p>Se <b>amplían las causas justificativas para que pueda operar el descuelgue salarial</b>. En su nueva regulación, aunque se introduce la referencia a la afectación “a las posibilidades de mantenimiento del empleo”, <b>se permite el descuelgue por un hecho de futuro incierto</b> como es que “las perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación”.</p> <p>Respecto al nuevo procedimiento, las modificaciones introducidas <b>repercuten gravemente en el convenio colectivo sectorial</b>, en tanto que se le priva de sus competencias para establecer las condiciones y procedimientos para el descuelgue salarial y no se reconoce ningún papel a la comisión paritaria para intervenir en caso de desacuerdo entre la RLT y la empresa.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo (RDL)	Comentarios
<p>La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio.</p> <p>4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.</p>	<p>En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenios o acuerdos interprofesionales. Los convenios o acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley.</p> <p>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrá atribuir su representación para la celebración de este acuerdo de empresa a una comisión integrada por un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.»</p>	<p><b>Nuevo procedimiento:</b> Las partes legitimadas para negociar un convenio colectivo de empresa, podrán, después del período de consultas de 15 días, acordar la no aplicación del régimen salarial del convenio colectivo sectorial.</p> <p><b>Si hay acuerdo entre la empresa y los representantes del trabajadores,</b> el descuelgue tendrá un período de vigencia que no podrá ser superior al de vigencia del convenio colectivo, y el Acuerdo deberá determinar las nuevas condiciones salariales y, en la medida en que desaparezcan las causas que han originado la no aplicación del convenio, la programación de la recuperación de las condiciones salariales del convenio colectivo sectorial.</p> <p>También se contempla como en la movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones, la posibilidad de intervenir en la negociación, en ausencia de RLT, de trabajo, <b>los sindicatos más representativos y representativos</b>, pero en tanto que en materia de descuelgue no se reconoce ninguna intervención a la Comisión Paritaria del convenio del sector, tampoco tienen papel alguno en la designación de la comisión negociadora. También se reconoce la posibilidad de intervenir a las asociaciones empresariales del sector. Nos reiteramos en el comentario de que los requisitos exigidos para la intervención sindical la hace prácticamente inviable.</p>



Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo (RDL)	Comentarios
		<p><b>Si no hay acuerdo entre la empresa y la RLT</b>, la empresa NO podrá descolgarse unilateralmente de la aplicación del convenio colectivo, y será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos en convenio o acuerdos interprofesionales.</p> <p><b>Expresamente se señala que por convenio o acuerdo interprofesional se podrá establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante si no hay acuerdo en la fase de mediación.</b></p> <p><b>Si se produce un laudo arbitral</b> tendrá la misma eficacia que un convenio colectivo y sólo será impugnabile ante los juzgados sociales por el procedimiento de conflicto colectivo <b>y sólo</b> si en la actuación arbitral no se han cumplido los requisitos y las formalidades establecidas o si el laudo hubiese resuelto cuestiones que no le hubiesen sido sometidas.</p> <p>En lo que respecta al descuelgue salarial del convenio colectivo sectorial en la empresa, el RDL quiere garantizarlo en todo caso y por ello modifica el artículo 85.3.c) del ET, para incluir <b>como contenido mínimo de los convenios colectivos</b> establecer <i>“procedimientos para resolver de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación por la no aplicación del régimen salarial”</i>.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
		<p>Hasta ahora, la obligación de contenido mínimo del convenio colectivo era la de regular las condiciones y procedimientos por la no aplicación del régimen salarial.</p> <p>Los procedimientos <b>dirigidos a la inaplicación del régimen salarial establecido en el convenio</b> que estuvieran <b>en trámite</b>, se regulan por <b>la normativa vigente en el momento de su inicio</b>. Los que se inicien a partir del 18 de Junio de 2010, les serán de aplicación las previsiones de este RDL.</p>
<p><b>Art. 85.3.c) ET</b></p> <p>3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:</p> <p>a) Determinación de las partes que los conciertan.</p> <p>b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.</p> <p>c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3.</p> <p>d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.</p> <p>e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.</p>	<p><b>Art. 85.3.c) ET (Modificado por el art. 6. Dos ET)</b></p> <p>«c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3.»</p>	<p>Nos reiteramos en el comentario anterior sobre contenido mínimo de los convenios.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p><b>Artículo 47 ET. Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.</b></p> <p>1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.</p> <p>La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.</p> <p>En este supuesto, el plazo a que se refiere el apartado 4 del artículo 51 de esta Ley, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>2. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.</p>	<p><b>«Artículo 47. Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. (Modificado por el Art. 7 del RDL)</b></p> <p>1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:</p> <p>a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.</p> <p>b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.</p> <p>d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.</p> <p>2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.</p> <p>3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.»</p>	<p>Las modificaciones en esta materia son de aplicación a los EREs presentados a partir del día 18 de junio de 2010, excepto si hay acuerdo entre las partes para aplicar el nuevo régimen a los que estén en tramitación.</p> <p>Se incluye expresamente en el art. 47 del ET, lo que antes ya era interpretado así, que el procedimiento de suspensión y reducción temporal de jornada es de aplicación a todo tipo de empresa, independientemente de su número de trabajadores y del número de trabajadores afectados.</p> <p>Se incluye expresamente en el art. 47 del ET el ERE de reducción de jornada, que antes del RDL sólo estaba regulado en los arts. 203.3 y 208.3 de la LGSS.</p> <p>Se amplía el periodo de reducción de jornada de trabajo, con anterioridad era de al menos una tercera parte. Ahora se podrá reducir la jornada entre un 10% y un 75%, computada sobre la base de la jornada diaria, semanal y anual; es decir, con un margen importante de flexibilidad.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p><b>Artículo 203.2. de la Ley General de la Seguridad Social</b></p> <p>2. El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, de su salario.</p>	<p><b>Artículo 203.2. de la Ley General de la Seguridad Social (modificado por el Art.8.uno del RDL)</b></p> <p>«2. El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, de su salario.</p> <p>A estos efectos, se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión de contrato o reducción de jornada autorizada por la autoridad competente.»</p>	<p>El art. 203 de la LGSS regula el objeto de la prestación por desempleo. El RDL realiza adaptaciones técnicas a las modificaciones efectuadas en el art. 47 ET sobre los EREs de suspensión y reducción temporal del contrato.</p>
<p><b>Artículo 203.3. de la Ley General de la Seguridad Social</b></p> <p>3. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, al menos en una tercera parte, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.</p> <p>A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada ordinaria aquella que se autorice por un período de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.</p>	<p><b>Artículo 203.3. de la Ley General de la Seguridad Social (modificado en el Art.8.dos del RDL)</b></p> <p>«3. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.</p> <p>A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria aquella que se autorice por un período de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.»</p>	<p>Nos reiteramos en el comentario anterior</p>
<p><b>Artículo 208.1.3) de la Ley General de la Seguridad Social</b></p> <p>3) Cuando se reduzca en una tercera parte, al menos, la jornada de trabajo, en los términos que se establezcan reglamentariamente.</p>	<p><b>Artículo 208.1.3) de la Ley General de la Seguridad Social (modificado en el Art. 8.tres del RDL)</b></p> <p>«3) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, en virtud de expediente de regulación de empleo en los términos del artículo 203.3.»</p>	<p>El art. 208 de la LGSS regula las situaciones legales de desempleo. El RDL realiza modificaciones técnicas para adaptar la situación de desempleo por reducción de jornada a los nuevos topes de reducción.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p><b>Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.</b> <b>(modificado por el Art.9.uno del RDL)</b></p> <p>Se adiciona un nuevo apartado 2.bis al artículo 1, del tenor siguiente:</p> <p>«2.bis. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, el derecho a la bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, considerado en el apartado 1 anterior, será ampliado hasta el 80 por ciento, cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que hayan concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, tales como acciones formativas durante el período de suspensión de contratos o de reducción de jornada cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa. Todo ello con los límites y las condiciones establecidos en los apartados anteriores.»</p>	<p>El RDL regula que la bonificación del 50% se ampliará hasta el 80% si la empresa, en los ERE con acuerdo, incluye, entre las medidas que deben reducir los efectos de la regulación temporal, acciones formativas durante el período de suspensión o de reducción de jornada, con el objetivo de incrementar la polivalencia del trabajador y su ocupabilidad.</p> <p>Este incremento de la bonificación de cuotas a las empresas es de aplicación a los ERE temporales vigentes el día 18 de junio de 2010, si lo solicitan conjuntamente la empresa y los representantes de los trabajadores. La bonificación del 80% será, sin embargo, aplicable exclusivamente a las cotizaciones devengadas a partir del 18 de junio de 2010.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p><b>Artículo 3. 1, de la Ley 27/2009, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas</b></p> <p>“1. Cuando se autorice a una empresa, en virtud de uno o varios expedientes de regulación de empleo o procedimientos concursales, a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la extinción de los contratos, o se extinga el contrato al amparo del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995, 997) , los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas autorizaciones con un límite máximo de 120 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:</p> <p>a) Que las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2010, ambos inclusive;</p> <p>b) Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 8 de marzo de 2009 y el 31 de diciembre de 2012.”</p>	<p><b>Artículo 3. 1, de la Ley 27/2009, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas (modificado en el Art.9.dos del RDL)</b></p> <p>«1. Cuando se autorice a una empresa, en virtud de uno o varios expedientes de regulación de empleo o procedimientos concursales, a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la extinción de los contratos, o se extinga el contrato al amparo del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas autorizaciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:</p> <p>a) Que las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011, ambos inclusive;</p> <p>b) Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2012.»</p>	<p>El artículo 3.1 de la misma Ley 27/2009 establecía la reposición de días consumidos durante un ERE temporal anterior a un ERE de extinción de contratos en un total de 120 días; ahora el RDL establece que la reposición máxima será de 180 días si, además, se cumplen las siguientes condiciones:</p> <p>a) Que la resolución administrativa o judicial de suspensión o reducción de jornada se haya producido entre el 1 de octubre de 2008 y el <b>31 de diciembre de 2011</b>; hasta ahora era 31 de diciembre de 2010.</p> <p>b) Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción del contrato se produzca entre el 18 de junio de 2010 y el <b>31 de diciembre de 2012</b>.</p> <p>Esta mejora del derecho a la reposición de días consumidos de prestación de desempleo en un ERE temporal anterior sólo es de aplicación a ERE de extinción de contratos aprobados con posterioridad al 18 de junio de 2010.</p>

**MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE LOS JÓVENES Y DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS**

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p><b>Artículo 10 Real Decreto-ley 10/2010. Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida.</b>  <b>Este artículo no modifica ningún precepto legal anterior.</b></p> <p>1. Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, ambos inclusive, con especiales problemas de empleabilidad, inscritos en la Oficina de Empleo, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 800 euros durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.</p> <p>A estos efectos, se considerará que tienen especiales problemas de empleabilidad a aquellos jóvenes que lleven inscritos como desempleados al menos doce meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional.</p> <p>Cuando estos contratos se realicen con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 1.000 euros o su equivalente diario.</p> <p>2. Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos doce meses, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 1.200 euros durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.</p> <p>Si estos contratos se conciertan con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 1.400 euros o su equivalente diario.</p> <p>3. Las empresas que, hasta el 31 de diciembre de 2011, transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.</p>	<p>El RDL modifica en profundidad el sistema de bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social, para incentivar que las empresas contraten de forma indefinida; y concentra las bonificaciones en determinados colectivos y las condiciona a la creación de empleo indefinido.</p> <p>Las nuevas bonificaciones son de aplicación a los contratos indefinidos que se suscriban a partir del 18 de junio de 2010.</p> <p>Las bonificaciones que ya se disfrutaban el 18 de junio de 2010 se continuarán disfrutando de acuerdo con la normativa legal vigente en el momento de celebrarse el contrato bonificado o en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación.</p> <p><b>El RDL establece las siguientes y nuevas bonificaciones:</b></p> <p><b>Para contratar de forma indefinida a trabajadores desempleados de entre 16 y 30 años.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Deben tener especiales problemas de ocupabilidad, es decir: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Deben llevar inscritos como desempleados al menos 12 meses.</li> <li>▪ No deben tener la escolaridad obligatoria o alguna titulación profesional.</li> </ul> </li> <li>▪ Deben estar inscritos en las oficinas de empleo.</li> </ul>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p>En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 700 euros o, en su caso, por su equivalente diario.</p> <p>4. Será requisito imprescindible para que puedan aplicarse las bonificaciones establecidas en este artículo que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.</p> <p>Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los noventa días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los noventa días inmediatamente anteriores a la nueva contratación o transformación. Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos que se hubieran extinguido en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba.</p> <p>5. Las empresas que se acojan a estas bonificaciones estarán obligadas a mantener, durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada.</p> <p>No se considerará incumplida dicha obligación si se producen extinciones de contratos indefinidos en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba.</p> <p>En el supuesto de producirse extinciones de contratos indefinidos por otras causas y cuando ello suponga disminución del empleo fijo, las empresas estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en el mes siguiente a que se produzcan mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido o la transformación de contratos temporales o formativos en indefinidos, con la misma jornada de trabajo, al menos, que tuviera el trabajador cuyo contrato indefinido se hubiera extinguido, en los términos que se establezcan reglamentariamente.</p>	<p>La bonificación será de 800 euros anuales durante tres años, y 1.000 euros anuales si se trata de una trabajadora.</p> <p><b>Para contratar de forma indefinida a trabajadores desempleados mayores de 45 años</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Deben llevar inscritos como desempleados al menos 12 meses.</li> </ul> <p>La bonificación será de 1.200 euros anuales durante 3 años; 1.400 euros anuales si se trata de una trabajadora.</p> <p><b>Para transformar en contratos indefinidos los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación</b></p> <p>La bonificación será de 500 euros anuales durante 3 años; 700 euros anuales si se trata de una trabajadora.</p> <p><b>El RDL establece los siguientes requisitos, excepto en el caso del contrato de relevo, para que las empresas puedan disfrutar estas bonificaciones:</b></p> <p>1º. Que el contrato indefinido suponga un incremento del número de trabajadores fijos en la empresa. El RDL establece una fórmula matemática para calcular que efectivamente se produzca este incremento.</p>



Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p>El incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones establecidas en este apartado dará lugar al reintegro de las bonificaciones, de acuerdo con lo dispuesto reglamentariamente.</p> <p>6. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la Sección 1.ª Del Capítulo I y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2.</p> <p>7. Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.</p>	<p>El promedio diario de trabajadores fijos en los 90 días anteriores a la contratación o transformación bonificada, excluyendo los contratos indefinidos extinguidos, durante los 90 días, por despido disciplinario declarado como procedente, por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o extinguidos durante el período de prueba.</p> <p>El RDL faculta al Gobierno para adaptar los métodos de cómputo de incremento y mantenimiento del empleo en función de los requerimientos técnicos de los sistemas informáticos de la Tesorería General de la Seguridad Social y los servicios públicos de empleo.</p> <p>2º. Que la empresa mantenga el nivel de empleo fijo al que ha llegado con la contratación durante el período de duración de la bonificación.</p> <p>Se considerará que la empresa cumple este requisito a pesar de que se produzcan extinciones contractuales por despido disciplinario declarado como procedente, por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o extinguidos durante el período de prueba.</p> <p>3º. Si se producen extinciones de contratos indefinidos por otras causas que comporten disminución del volumen del empleo fijo, la empresa estará obligada a contratar, para cubrir las vacantes generadas, a nuevos trabajadores con</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
		<p>contrato indefinido o a transformar contratos temporales en indefinidos, con la misma jornada de trabajo.</p> <p>El incumplimiento empresarial de las anteriores obligaciones generará la obligación de reintegrar las bonificaciones percibidas.</p> <p>A las nuevas bonificaciones establecidas por el RDL les son de aplicación las normas sobre financiación, forma de hacerse efectivas las bonificaciones por parte de las empresas y las otras previsiones vigentes de la Ley 43/2006.</p> <p>Los trabajadores contratados con estas bonificaciones serán objeto prioritario en los planes de formación de los programas de formación profesional para el empleo para mejorar su calificación profesional.</p>
	<p><b>Artículo 11 del Real Decreto-ley 10/2010. Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación.</b>  <b>Este artículo no modifica ningún precepto legal anterior</b></p> <p>1. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley y hasta el 31 de diciembre de 2011, celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del cien por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos.</p> <p>Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el cien por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.</p>	<p>A partir del 18 de junio de 2010, la empresa que contrate para la formación –o en las prórrogas a partir de esta fecha a pesar de que el contrato inicial fuese anterior a un trabajador desempleado e inscrito en la oficina de empleo, tendrá derecho, durante toda la vigencia del contrato, a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por todas las contingencias aplicables a este tipo de contrato.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p>Las bonificaciones en este artículo serán aplicables asimismo a los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2011, durante la vigencia de dichas prórrogas.</p> <p>2. Para tener derecho a los incentivos establecidos en el párrafo primero del apartado anterior, el contrato para la formación deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el párrafo segundo del artículo 10.4 de este real decreto-ley.</p> <p>3. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la Sección 1.ª Del Capítulo I y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2.</p> <p>4. Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.</p>	<p>También, los trabajadores contratados después del 18-06-2010, o durante las prórrogas firmadas a partir del 18 de junio de 2010, tendrán una bonificación del 100% de sus cuotas a la Seguridad Social. Para tener derecho a la bonificación, el contrato para la formación deberá suponer un incremento de la plantilla de la empresa en la forma indicada anteriormente en el apartado sobre bonificaciones genéricas a la contratación, es decir, de acuerdo con la fórmula matemática del promedio diario de trabajadores fijos en los 90 días anteriores a la contratación o transformación bonificada, excluyendo los contratos indefinidos extinguidos, durante los 90 días, por despido disciplinario declarado como procedente, por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o extinguidos durante el período de prueba.</p> <p>Los trabajadores contratados con estas bonificaciones serán objeto prioritario en los planes de formación de los programas de formación profesional para el empleo para mejorar su calificación profesional.</p>
<p><b>Artículo 11.1 ET. Contratos formativos.</b> 1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:</p>	<p><b>Artículo 11.1 ET. Contratos formativos. (Modificado por el Art.12.uno del RDL)</b> «1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:</p>	<p>Las nuevas previsiones se aplican a los contratos que se firmen a partir del 18 de Junio de 2010. A los contratos firmados antes de esa fecha les es de aplicación la normativa legal vigente en el momento en que se suscribieron.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p>a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.</p> <p>b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.</p> <p>c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.</p> <p>d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.</p>	<p>a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.</p> <p>b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.</p> <p>c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. A los efectos de este artículo, los títulos de grado y de master correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación. No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.</p> <p>d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.</p>	<p>Hasta ahora podían ser contratados los trabajadores que tuviesen un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.</p> <p>Ahora también se podrán contratar a los trabajadores que tengan certificados de profesionalidad de acuerdo con la Ley orgánica de calificaciones y formación profesional, equivalentes a los títulos universitarios o de formación profesional de grado medio o superior.</p> <p>Se podrá firmar el contrato en prácticas dentro de los 5 años (hasta ahora 4 años) siguientes a la finalización de los estudios correspondientes y se mantienen los 6 años si se trata de un trabajador con discapacidad.</p> <p><b>Limitaciones</b></p> <p>El RDL hace más flexible la limitación que ya existía en el sentido de que no se puede contratar con el contrato en prácticas en la misma o distinta empresa por un tiempo superior a 2 años en virtud de una misma titulación o certificado profesional. No se considera la misma titulación los títulos de grado y de master de los estudios universitarios.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p>e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.</p> <p>f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.</p>	<p>e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.</p> <p>f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.»</p>	<p>Se introduce 2 nuevas limitaciones a la utilización del contrato en prácticas por las empresas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. No se podrá estar contratado en prácticas en una misma empresa por el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de diferente titulación o diferente certificado de profesionalidad.</li> <li>2. No se podrá utilizar el contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación anterior con la misma empresa.</li> </ol> <p>El resto de previsiones del artículo 11.1 del ET no se modifican.</p>
<p><b>Artículo 11.2 ET</b></p> <p>2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:</p> <p>a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.</p>	<p><b>Artículo 11.2 ET (Modificado por el Art.12.dos del RDL)</b></p> <p>«2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:</p> <p>a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.</p>	<p>Las nuevas previsiones se aplican a los contratos que se firmen a partir del 18 de junio de 2010. A los contratos para la formación firmados antes de esta fecha les es de aplicación la normativa legal vigente en el momento en que se suscribieron.</p> <p>A los contratos para la formación prorrogados a partir del 18 de junio de 2010 les será de aplicación la cobertura de la contingencia del desempleo.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p>El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.</p> <p>El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.</p> <p>b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.</p> <p>Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa.</p> <p>Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores no determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente.</p> <p>c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior</p>	<p>El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.</p> <p>El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.</p> <p>b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.</p> <p>Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa.</p> <p>Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores no determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente.</p> <p>c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, teniendo en cuenta el tipo o grado de discapacidad y las</p>	<p>El RDL pone a disposición de las empresas todos los incentivos posibles para que utilicen este contrato, y mejora las condiciones de los trabajadores jóvenes, no sin sacrificios por su parte, tanto por lo que respecta al salario, como a la adquisición de una formación teórica y práctica vinculada a la adquisición de una competencia profesional, que debe ser debidamente acreditada al acabar el contrato de trabajo.</p> <p><b>Nueva regulación sobre cuándo se pueden utilizar</b></p> <p>El RDL modifica el artículo 11.2 del ET para establecer que se pueden celebrar con trabajadores que no tengan la titulación o el certificado de profesionalidad que se requiere por un contrato en prácticas, mayores de 16 años y menores de 21 años en una perspectiva de futuro.</p> <p><b>Pero hasta el 31-12-2011 este contrato se podrá utilizar para contratar a trabajadores menores de 25 años.</b></p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p>a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.</p> <p>d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.</p> <p>No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.</p> <p>e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.</p> <p>Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.</p>	<p>características del proceso formativo a realizar.</p> <p>d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.</p> <p>No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.</p> <p>e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.</p> <p>Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.</p> <p>Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional para el empleo adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.</p> <p>Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.</p>	<p><b>Formación teórica</b></p> <p>Se regulará reglamentariamente la financiación, la organización y la impartición de la formación teórica.</p> <p>El Gobierno se compromete a establecer procedimientos para flexibilizar y facilitar a las empresas el hecho de que los trabajadores contratados puedan acceder a la formación teórica, especialmente para las empresas de menos de 50 trabajadores.</p> <p>Las empresas podrán financiar el coste de la formación teórica mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, vía formación profesional para el empleo. Estas bonificaciones son compatibles con las bonificaciones por la propia contratación.</p> <p>La calificación o competencia profesional adquirida mediante el contrato para la formación será objeto de acreditación de acuerdo con la Ley orgánica de calificaciones y formación profesional.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p>Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.</p> <p>Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.</p> <p>f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.</p> <p>g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.</p> <p>h) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p>	<p>Tanto la financiación como la organización e impartición de la formación teórica se regulará en los términos que se establezcan reglamentariamente.</p> <p>f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.</p> <p>g) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad. Sin perjuicio de lo anterior, a la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.</p> <p>h) La retribución del trabajador contratado para la formación será durante el primer año del contrato la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año del contrato para la formación, la retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.</p>	<p><b>Retribución del contrato para la formación</b></p> <p>Se mejora la retribución de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Durante el primer año, que no se modifica, será la que diga el convenio colectivo y no podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</b> Esta retribución se mantenía el segundo año.</li> <li>▪ <b>Durante el segundo año será la que diga el convenio colectivo y no podrá ser inferior al SMI, independientemente de la jornada de trabajo efectivo y formación teórica.</b></li> </ul> <p>El resto de previsiones del artículo 11.2 del ET no se modifican.</p> <p><b>Bonificaciones a las cuotas empresariales y a las cuotas de los trabajadores para la contratación para la formación</b></p> <p>A partir del 18 de junio de 2010, la empresa que contrate para la formación –o en las prórrogas a partir de esta fecha a pesar de que el contrato inicial fuese anterior a un trabajador desempleado e inscrito en la oficina de empleo, tendrá derecho, durante toda la vigencia del contrato, a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por todas las contingencias aplicables a este tipo de contrato.</p>



Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p>i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.</p> <p>j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.</p> <p>k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.</p>	<p>i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.</p> <p>j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.</p> <p>k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica.»</p>	<p>También, los trabajadores contratados después del 18-06-2010, o durante las prórrogas firmadas a partir del 18 de junio de 2010, tendrán una bonificación del 100% de sus cuotas a la Seguridad Social. Para tener derecho a la bonificación, el contrato para la formación deberá suponer un incremento de la plantilla de la empresa en la forma indicada anteriormente en el apartado sobre bonificaciones genéricas a la contratación, es decir, de acuerdo con la fórmula matemática del promedio diario de trabajadores fijos en los 90 días anteriores a la contratación o transformación bonificada, excluyendo los contratos indefinidos extinguidos, durante los 90 días, por despido disciplinario declarado como procedente, por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o extinguidos durante el período de prueba.</p> <p>Los trabajadores contratados con estas bonificaciones serán objeto prioritario en los planes de formación de los programas de formación profesional para el empleo para mejorar su calificación profesional.</p> <p><b>Los contratos para la formación con trabajadores con discapacidad</b></p> <p>Las empresas que contraten a personas con discapacidad con contratos para la formación deberán optar entre aplicar las bonificaciones del RDL o las reguladas en la disposición adicional 2ª del ET.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
		<p><b>CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN EN LAS ESCUELAS TALLER, CASAS DE OFICIOS Y TALLER DE OCUPACIÓN</b></p> <p>El RDL excluye de forma arbitraria e injustificada del derecho a las prestaciones de desempleo a los alumnos de las escuelas taller, casas de oficios y talleres de ocupación.</p> <p>Y también los excluye de las bonificaciones que el RDL regula para los contratos para la formación.</p>
<p><b>Art. 11.3 ET</b></p> <p>3. En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.</p>	<p><b>Art. 11.3 ET (Modificado en el Art.12.tres del RDL)</b></p> <p>«3. En la negociación colectiva se podrán fijar criterios y procedimientos tendentes a conseguir la paridad por razón de género en el número de trabajadores vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.»</p>	<p>Esta es una de las escasas medidas que se incorporan en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. No obstante es notablemente insuficiente pues no introduce ningún derecho nuevo, limitándose a recordar lo que ya se puede hacer.</p>
<p><b>Disposición adicional sexta de la Ley General de la Seguridad Social</b></p> <p>La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones.</p>	<p><b>Disposición adicional sexta de la Ley General de la Seguridad Social (Modificado por el Art.12.cuatro del RDL)</b></p> <p>«La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones de aquella, incluido el desempleo.»</p>	<p>Se incluye la protección por desempleo en el contrato para la formación..</p> <p>Como ya se dijo el RDL excluye del derecho a las prestaciones de desempleo a los alumnos de las casas taller, casas de oficios y taller de ocupación.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p><b>El Art. 12.cinco del RDL</b> introduce una <b>nueva disposición adicional cuadragésima novena</b> en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio con la siguiente redacción:</p> <p>«Disposición adicional cuadragésima novena. Cotización por desempleo en el contrato para la formación y cuantía de la prestación.</p> <p>La cotización por la contingencia de desempleo en el contrato para la formación se efectuará por la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajador establecidos para el contrato en prácticas.</p> <p>Para determinar la base reguladora y la cuantía de la prestación por desempleo se aplicará lo establecido en el artículo 211 de esta Ley.»</p>	<p>Se regula las cotizaciones, la base reguladora y la cuantía de la prestación por desempleo en el contrato para la formación.</p>

**MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SOBRE LA ACTUACION  
DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p><b>Artículo 13. Servicios Públicos de Empleo.</b>  <b>El art. 13 del RDL no modifica ningún precepto legal anterior.</b></p> <p>Se autoriza al Gobierno para que apruebe, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, una nueva prórroga, hasta el 31 de diciembre de 2012, del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008, referida exclusivamente a la medida consistente en la contratación de 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo y que fue prorrogado por dos años, respecto a esta medida, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de abril de 2009, según la habilitación conferida por la disposición final primera del Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y protección de las personas desempleadas. Esta medida será de aplicación en todo el territorio del Estado y su gestión se realizará por las Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y por el Servicio Público de Empleo Estatal.</p> <p>Respecto de la gestión por las Comunidades Autónomas de esta medida, los créditos correspondientes se distribuirán territorialmente entre dichas administraciones, de conformidad con lo establecido en los artículos 14 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.</p>	<p>La única medida que el RDL establece respecto a los Servicios Publico de Empleo es la de prorrogar de la contratación de 1500 orientadores.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p><b>Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo</b></p> <p><b>Artículo 20. Concepto</b></p> <p>La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.</p>	<p><b>Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo</b></p> <p><b>«Artículo 20. Concepto. (Modificado por el Art.14.uno del RDL)</b></p> <p>1. La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.</p> <p>2. También se considerará intermediación laboral la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación.»</p>	<p>Se amplía el concepto de intermediación, incluyendo en el mismo la actividad destinada a la recolocación de trabajadores afectados por ERE, siempre que el compromiso de recolocación se haya establecido de común acuerdo con los representantes de los trabajadores en los planes sociales</p>
	<p><b>Se incorpora un artículo 21.bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo</b></p> <p><b>«Artículo 21.bis. Agencias de colocación. (Incorporado por el Art.14.dos del RDL)</b></p> <p>1. A efectos de lo previsto en esta Ley se entenderá por agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 20, bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. Asimismo, podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.</p> <p>2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo competente por razón del domicilio social de la agencia, que será única y con validez en todo el territorio español, de acuerdo con lo que se establezca reglamentariamente. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la desestimación de la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.</p>	<p><b>Agencias privadas de colocación</b></p> <p>Sin mejorar los Servicios Publico de Empleo, se autorizan las agencias privadas de empleo con afán de lucro que pasan a tener , previo convenio de colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, funciones propias de estos, reconociéndolas, <b>competencias que van a afectar a las prestaciones de desempleo de los trabajadores</b> y así, , tienen las siguientes competencias: a) el control del trabajador que percibe prestaciones por desempleo; el cual deberá acudir cuando se le requiera por la agencia de colocación y acreditar ante ésta haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo si no desea incurrir en la correspondiente infracción tipificada por la LISOS; b) determinar los trabajos de colaboración social, programas de empleo o acciones de promoción, formación o</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p>3. Reglamentariamente se regulará un sistema que permita integrar el conjunto de la información proporcionada por las Comunidades Autónomas respecto a las agencias de colocación autorizadas.</p> <p>4. En todo caso, sin perjuicio de las obligaciones previstas en este capítulo y de las específicas que se determinen reglamentariamente, las agencias de colocación deberán:</p> <p>a) Suministrar a los servicios públicos de empleo la información que se determine por vía reglamentaria, con la periodicidad y la forma que allí se establezca sobre los trabajadores atendidos y las actividades que desarrollan, así como sobre las ofertas de empleo y los perfiles profesionales que correspondan con esas ofertas.</p> <p>b) Elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de trabajadores desempleados integrantes de los colectivos mencionados en el artículo 26, que concluyan con la colocación de aquéllos, en los términos que se determinen reglamentariamente en función de la situación del mercado de trabajo.</p> <p>c) Disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los de los servicios públicos de empleo.</p> <p>d) Garantizar la aplicación y el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.</p> <p>e) Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad.</p> <p>5. Las agencias de colocación autorizadas podrán ser consideradas entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo mediante la suscripción de un convenio de colaboración con los mismos, con el alcance previsto en las normas de desarrollo de esta Ley y en los propios convenios que se suscriban.»</p>	<p>reconversión profesionales que debe realizar el desempleado beneficiario de prestaciones, quien en caso contrarios podrá incurrir, en algunos de estos supuestos, en infracción grave, con la consiguiente pérdida o extinción de las prestaciones por desempleo; c) determinar cual es la oferta de empleo adecuada que el desempleado está obligado a aceptar y cuyo rechazo conlleva la consiguiente pérdida o extinción de las prestaciones por desempleo.</p> <p>Es decir a partir de ahora, <b>los trabajadores se verán afectados en sus prestaciones de desempleo por decisiones de empresas, agencias privadas con ánimo de lucro, que se mueven en el mercado para obtener beneficios.</b></p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p><b>Artículo 22, de la Ley 56/2003, de Empleo</b> Principios básicos de la intermediación de los servicios públicos de empleo</p> <p>1. Los servicios públicos de empleo asumen la dimensión pública de la intermediación laboral, si bien podrán establecer con otras entidades convenios, acuerdos u otros instrumentos de coordinación que tengan por objeto favorecer la colocación de demandantes de empleo.</p> <p>2. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación, así como las acciones de intermediación que puedan realizar otras entidades colaboradoras de aquéllos, se prestarán de acuerdo a los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos.</p> <p>3. Con el fin de asegurar el cumplimiento de los citados principios, los servicios públicos de empleo garantizarán que el proceso específico de selección y casación entre oferta de trabajo y demanda de empleo corresponde, con carácter general, al servicio público de empleo y a las agencias de colocación debidamente autorizadas.</p> <p>En el supuesto de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, los servicios públicos de empleo podrán contar con entidades colaboradoras especializadas para realizar el proceso a que se refiere el párrafo anterior.</p>	<p><b>«Artículo 22 de la Ley 56/2003, de Empleo (Modificado en el Art.14.3 RDL)</b> Principios básicos de la intermediación laboral.</p> <p>1. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación, así como las acciones de intermediación que puedan realizar otras entidades colaboradoras de aquéllos, se prestarán de acuerdo a los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos.</p> <p>Los servicios públicos de empleo, agencias y entidades señalados en el apartado 1 del artículo anterior deberán respetar en sus actuaciones la intimidad y dignidad de los trabajadores en el tratamiento de sus datos, de acuerdo con la normativa reguladora al respecto.</p> <p>2. Con el fin de asegurar el cumplimiento de los citados principios, los servicios públicos de empleo garantizarán que el proceso específico de selección y casación entre oferta de trabajo y demanda de empleo corresponda, con carácter general, al servicio público de empleo y a las agencias de colocación debidamente autorizadas.</p> <p>En el supuesto de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, los servicios públicos de empleo podrán contar con entidades colaboradoras especializadas para realizar el proceso a que se refiere el párrafo anterior.</p> <p>3. Los servicios públicos de empleo asumen la dimensión pública de la intermediación laboral, si bien podrán establecer con otras entidades y con agencias de colocación, convenios, acuerdos u otros instrumentos de coordinación que tengan por objeto favorecer la colocación de demandantes de empleo.</p>	<p>La intermediación realizada por las agencias al margen de los servicios públicos deberá ser gratuita para los trabajadores, no se podrá exigir ningún tipo de contraprestación por la prestación del servicio.</p> <p>La intermediación de los servicios públicos y de las agencias colaboradoras se dirigirá exclusivamente a las personas inscritas en los servicios públicos.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p>4. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de las entidades que colaboren con ellos, conforme a lo establecido en este capítulo, se realizará de forma gratuita para los trabajadores y para los empleadores.</p>	<p>4. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de las entidades o agencias de colocación cuando realicen actividades incluidas en el ámbito de la colaboración con aquéllos, conforme a lo establecido en este capítulo, se realizará de forma gratuita para los trabajadores y para los empleadores.</p> <p>La intermediación realizada por las agencias de colocación con independencia de los servicios públicos de empleo deberá garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios, no pudiéndose exigir a éstos ninguna contraprestación por los mismos.</p> <p>5. A efectos de la intermediación que realicen los servicios públicos de empleo y, en su caso, las entidades colaboradoras de los mismos y de la ejecución de los programas y medidas de políticas activas de empleo, tendrán exclusivamente la consideración de demandantes de empleo aquéllos que se inscriban como tales en dichos servicios públicos de empleo.»</p>	
<p><b>Artículo 22 bis de la Ley 56/2003, de Empleo Discriminación en el acceso al empleo</b></p> <p>1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo.</p> <p>Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.</p> <p>2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.</p> <p>En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.</p>	<p><b>«Artículo 22.bis de la Ley 56/2003, de Empleo. Discriminación en el acceso al empleo. (Modificado en el Art.14.4 del RDL)</b></p> <p>1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo.</p> <p>Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.</p> <p>2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.</p> <p>En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.»</p>	<p>Se suprime la exigencia de que las agencias de colocación no tengan fines lucrativos.</p>



Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p><b>Artículo 16. 2 ET. Ingreso al trabajo.</b></p> <p>«2. Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. El servicio público de empleo podrá autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.»</p>	<p><b>Artículo 16. 2 ET. Ingreso al trabajo. (Modificado en el Art.15.1 del RDL)</b></p> <p>«2. Los Servicios Públicos de Empleo podrán autorizar, en las condiciones que se determinan en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, la existencia de agencias de colocación públicas o privadas. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.</p> <p>Las agencias de colocación en sus actuaciones deberán respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores en el tratamiento de sus datos y deberán garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.»</p>	<p>Se permite la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos.</p>
	<p><b>Se añade un apartado 3 al artículo 16 del ET,(modificado en el Art. 15.dos) con la siguiente redacción:</b></p> <p>«3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica.»</p>	<p>Se incorpora en el Art. 16.3 del ET, la previsión ya existente en el Art. 43.1 del ET que regula la cesión ilegal de trabajadores</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p><b>Artículo 231.1 de la Ley General de la Seguridad Social</b></p> <p>1. Son obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:</p> <p>a) Cotizar por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.</p> <p>b) Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones.</p> <p>c) Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que determine el Instituto Nacional de Empleo o las entidades asociadas de los Servicios Integrados para el Empleo; y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por la Oficina de Empleo o por la Agencia de Colocación sin fines lucrativos.</p> <p>d) Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determine por la Entidad Gestora en el documento de renovación de la demanda; y comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la Entidad Gestora, la agencia de colocación sin fines de lucro, o las entidades asociadas de los Servicios Integrados para el Empleo.</p> <p>e) Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento de la producción de dichas situaciones.</p>	<p><b>Artículo 231.1 de la LGSS (Modificado por el Art.16 del RDL)</b></p> <p>«1. Son obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:</p> <p>a) Cotizar por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.</p> <p>b) Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones.</p> <p>c) Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que determinen los servicios públicos de empleo, o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias.</p> <p>d) Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determine en el documento de renovación de la demanda y comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la Entidad Gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos.</p> <p>e) Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento de la producción de dichas situaciones.</p>	<p>Esta es la adaptación de la Ley General de la Seguridad Social a la que nos referíamos anteriormente. Los trabajadores solicitantes y perceptores de prestaciones por desempleo deberán acudir a los llamamientos de la agencia privada de colocación y renovar la demanda de empleo ante ella, deberán acreditar haber acudido a las ofertas de empleo que les faciliten en el lugar y momento indicado por dichas agencias, deberán participar en los trabajos de colaboración y programas que determinen estas agencias y aceptar la colocación adecuada que les ofrezcan las mismas.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p>f) Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.</p> <p>g) Devolver al Instituto Nacional de Empleo, o, en su caso, a las agencias de colocación sin fines lucrativos, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.</p> <p>h) Suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad.</p> <p>i) Buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad, que se determinen por los Servicios Públicos de Empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción.</p> <p>Sin perjuicio de la obligación de acreditar la búsqueda activa de empleo, la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los cien primeros días de percepción, y la no participación en las mismas no conllevará efectos sancionadores.</p>	<p>f) Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.</p> <p>g) Devolver a los servicios públicos de empleo, o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por los mismos.</p> <p>h) Suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad.</p> <p>i) Buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad, que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción.</p> <p>Sin perjuicio de la obligación de acreditar la búsqueda activa de empleo, la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los cien primeros días de percepción, y la no participación en las mismas no conllevará efectos sancionadores.»</p>	
<p><b>Artículo 8 b) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal</b></p> <p>b) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente.</p>	<p><b>Artículo 8 b) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal (modificado en el Art.17.uno del RDL)</b></p> <p>«b) Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, en los términos previstos en la disposición adicional segunda de esta Ley y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos.»</p>	<p>El RDL modifica la Ley de ETTs para reducir las restricciones que este tipo de empresas tenía para intervenir en determinados sectores, por razón de la protección de la seguridad y salud en el trabajo, y supone una presión a la negociación colectiva para que reduzca sustancialmente el número de puestos de trabajo que no pueden ser ocupados por trabajadores y trabajadores cedidos por las ETT, antes del 31 de diciembre de 2010.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p><b>Artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal</b></p> <p>1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador. A tal efecto, la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición del trabajador.</p>	<p><b>Artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal (Modificado en el Art.17.2 del RDL)</b></p> <p>«1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.</p> <p>A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.</p> <p>La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.</p> <p>Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.»</p>	<p>Se modifica, la Ley de empresas de trabajo temporal, en principio para adaptarla a la actual Directiva 2008/104/CE, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de una ETT; transposición cuyo plazo no finaliza hasta diciembre de 2011.pese a que el plazo de</p> <p>Sobre como ha operado el RDL respecto a los ámbitos de actuación, nos reiteramos en el anterior comentario.</p>
<p><b>Artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal</b></p> <p>3. La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a</p>	<p><b>Artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal (modificado en el Art.17.tres del RDL)</b></p> <p>«3. La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de</p>	<p>Modificación derivada de la transposición de la Directiva 2008/104/CE</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p>disposición. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la presente Ley.</p> <p>Reglamentariamente se determinará la información que la empresa de trabajo temporal debe suministrar a la empresa usuaria.</p>	<p>trabajo. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la presente Ley.</p> <p>Reglamentariamente se determinará la información que la empresa de trabajo temporal debe suministrar a la empresa usuaria.»</p>	
<p><b>Artículo 17.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal.</b></p> <p>2. Igualmente, tendrán derecho a la utilización de transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición.</p>	<p><b>Artículo 17.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal. (modificado en el Art.17.cuatro del RDL).</b></p> <p>«2. Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.»</p>	<p>Modificación derivada de la transposición de la Directiva 2008/104/CE</p>
	<p><b>Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 17 de la Ley 14/1994, de 1 de junio de Empresas de Trabajo Temporal (se realiza la adición en el Art.17.cinco del RDL) en los siguientes términos:</b></p> <p>«3. La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.»</p>	<p>Modificación derivada de la transposición de la Directiva 2008/104/CE</p>
	<p><b>Se introduce en la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal una disposición adicional segunda, con la siguiente redacción: (Se introduce por el Art.17.seis del RDL).</b></p> <p>«Disposición adicional segunda. Trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo.</p>	<p>Se establece las ya pocas ocupaciones o trabajos que, tras la reforma del RDL, en ningún caso pueden ser cubiertos con contratos de puesta.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p>1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 b) de esta Ley, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de los siguientes trabajos en actividades de especial peligrosidad:</p> <p>a) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.</p> <p>b) Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, así como sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.</p> <p>c) Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como sus normas de modificación, desarrollo y adaptación al progreso técnico.</p> <p>2. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2010, mediante los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en las actividades de la construcción, la minería a cielo abierto y de interior, las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión podrán determinarse, por razones de seguridad y salud en el trabajo, limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, siempre que cumplan los siguientes requisitos:</p>	<p>Se establece un breve plazo para que los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del ET, puedan establecer limitaciones a la actuación de las ETTs respecto a determinadas actividades y con importantes cautelas.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p>a) Deberán referirse a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.</p> <p>b) Habrán de justificarse por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos o trabajos afectados.</p> <p>c) Deberán fundamentarse en un informe razonado que se acompañará a la documentación exigible para el registro, depósito y publicación del convenio o acuerdo colectivo por la autoridad laboral.</p> <p>3. Desde el 1 de enero de 2011, respetando las limitaciones que, en su caso, hubieran podido establecerse mediante la negociación colectiva conforme a lo señalado en el apartado anterior, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en el ámbito de las actividades antes señaladas. Sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos establecidos legal y reglamentariamente, la celebración de contratos de puesta a disposición estará sujeta a los siguientes requisitos:</p> <p>a) La empresa de trabajo temporal deberá organizar de forma total o parcial sus actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales y tener constituido un comité de seguridad y salud en el trabajo del que formen parte un número no inferior a cuatro delegados de prevención.</p> <p>b) El trabajador deberá poseer las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo acreditarse las mismas documentalmente por la empresa de trabajo temporal.</p> <p>4. Lo establecido en los convenios o acuerdos colectivos conforme a lo señalado en el apartado 2 se entiende sin perjuicio de las reglas sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación de los convenios colectivos en el título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.»</p>	

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p><b>Se introduce en la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal una nueva disposición adicional cuarta, con la siguiente redacción:</b>  <b>(Se incorpora la nueva disposición adicional en el Art.17.siete del RDL)</b></p> <p>«Disposición adicional cuarta. Validez de limitaciones o prohibiciones de recurrir a empresas de trabajo temporal.  A partir del 1 de enero de 2011, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las empresas de trabajo temporal, con la única excepción de lo establecido en la disposición adicional segunda de esta ley. A partir de esa fecha, las limitaciones o prohibiciones que puedan ser establecidas sólo serán válidas cuando se justifiquen por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de evitar posibles abusos.»</p>	<p>A partir del 1 de enero de 2011, suprime expresamente todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes, con la única excepción de lo que se acaba de decir anteriormente sobre el contenido de la disposición adicional 2ª, <b>permite la utilización de las ETT por las administraciones públicas.</b></p> <p>Pero si a partir del 1 de enero de 2011 se establecen nuevas limitaciones o restricciones a la utilización de las ETT, se deberá hacer por razones relacionadas con la protección de los trabajadores cedidos, con la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y para evitar posibles abusos.</p>
<p><b>Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).</b></p> <p>SECCIÓN 3ª. Infracciones en materia de empleo  Subsección 1ª. Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo en general y formación profesional ocupacional y continua</p>	<p><b>Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). (Modificado en el Art.18.uno del RDL)</b></p> <p>«Subsección 1.ª Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo en general y formación profesional para el empleo.»</p>	<p>Se excluye la formación profesional ocupacional y continua del ámbito de las infracciones reguladas en esta subsección.</p>
<p><b>Artículo 16.1 de la LISOS.</b></p> <p>1. Ejercer actividades de mediación con fines lucrativos, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores, así como ejercer actividades de mediación sin fines lucrativos, sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o continuar actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización, o cuando la prórroga se hubiese desestimado por el servicio público de empleo.</p>	<p><b>Artículo 16.1 de la LISOS. (modificado en el Art. 18.dos del RDL)</b></p> <p>«1. Ejercer actividades de intermediación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.»</p>	<p>Como ya se dijo, con la reforma se legalizan las agencias de colocación con ánimo de lucro, y se amplía el concepto de infracción en el supuesto en que se exija precio o contraprestación a los trabajadores por el servicio prestado, y cuando se realicen dichas labores de intermediación sin la correspondiente autorización.</p> <p>Pero se suprime la consideración de infracción muy grave “continuar actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización”</p>



Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p><b>Artículo 16.2 de la LISOS.</b> 2. Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.</p>	<p><b>Artículo 16.2 de la LISOS. (Modificado en el Art.18.tres del RDL)</b> «2. Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.»</p>	<p>Se amplia el ámbito de la infracción al proceso de solicitud de datos de carácter personal</p>
<p><b>Artículo 17.1 de la LISOS</b></p> <p>1. Leves.</p> <p>a) No comparecer, previo requerimiento, ante el servicio público de empleo, las agencias de colocación sin fines lucrativos o las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda salvo causa justificada.</p> <p>b) No devolver en plazo, salvo causa justificada, al servicio público de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación sin fines lucrativos, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.</p>	<p><b>Artículo 17.1 de la LISOS (Modificado en el Art. 18.cuatro del RDL)</b> «1. Leves.</p> <p>a) No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada.</p> <p>b) No devolver en plazo, salvo causa justificada, a los servicios públicos de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.»</p>	<p>Aquí se procede a adaptar la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social en los términos arriba apuntados en relación con las consecuencias que tendrá para el trabajador y beneficiario de prestaciones por desempleo el no aceptar o no acudir a los requerimientos de la agencia privada de colocación. Empresa privada con ánimo de lucro que tendrá acceso a los datos del trabajador y que podrá gestionar desde una posición privilegiada los intereses de las organizaciones empresariales a las que pertenezca en materia de demanda de trabajadores, con el posible uso perverso de esas atribuciones.</p>
<p><b>Artículo 17.2 de la LISOS</b></p> <p>2. Graves: rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por el servicio público de empleo o por las agencias de colocación sin fines lucrativos, o negarse a participar en programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por el servicio público de empleo o por las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo.</p>	<p><b>Artículo 17.2 de la LISOS (modificado en el Art.18.cinco del RDL)</b> «2. Graves: rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, o negarse a participar en programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo.</p>	<p>Como ya se ha dicho anteriormente, los trabajadores deberán acudir a las ofertas de empleo que les faciliten en el lugar y momento indicado por dichas agencias, y participar en los trabajos de colaboración y programas que determinen estas agencias y aceptar la colocación adecuada que les ofrezcan las mismas.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p>A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada la que reúna los requisitos establecidos en el apartado 3 del artículo 231 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en aquellos aspectos en los que sea de aplicación a los demandantes de empleo no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo.</p>	<p>A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada la que reúna los requisitos establecidos en el artículo 231.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en aquellos aspectos en los que sea de aplicación a los demandantes de empleo no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo.»</p>	<p>La negativa a estas exigencias, podrá acarrear la pérdida de las prestaciones de desempleo</p>
<p><b>Artículo 18.3 b) de la LISOS</b></p> <p>b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.</p>	<p><b>Artículo 18.3 b) de la LISOS (modificado en el Art.18.seis del RDL)</b></p> <p>«b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo determinados legal o convencionalmente.»</p>	<p>Se adapta la falta a las nuevas previsiones realizadas sobre la determinación de las actividades de especial peligrosidad a través de la negociación colectiva.</p>
<p><b>Artículo 19.3 b) de la LISOS</b></p> <p>b) La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de aquellas actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en tales circunstancias.</p>	<p><b>Artículo 19.3 b) de la LISOS (modificado en el Art.18.siete del RDL)</b></p> <p>«c) La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo determinados legal o convencionalmente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en tales circunstancias.»</p>	<p>Solo se modifica en el sentido de introducir el término “convencionalmente”, el resto de la redacción es idéntica.</p>
<p><b>Artículo 24.3 de la LISOS</b></p> <p>a) No comparecer, previo requerimiento ante el servicio público de empleo, las agencias de colocación sin fines lucrativos o las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada.</p>	<p><b>Artículo 24.3 de la LISOS (Modificado en el Art.18.ocho del RDL)</b></p> <p>«a) No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada.»</p>	<p>Como anteriormente se dijo, los trabajadores solicitantes y perceptores de prestaciones por desempleo deberán acudir a los llamamientos de la agencia privada de colocación y renovar la demanda de empleo ante ella.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
<p><b>Artículo 25.4 de la LISOS</b></p> <p>4. En el caso de solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial:</p> <p>a) Rechazar, una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por el servicio público de empleo o por las agencias de colocación sin fines lucrativos, salvo causa justificada.</p> <p>b) Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por el servicio público de empleo o por las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo.</p> <p>A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada y por trabajos de colaboración social, los que reúnan los requisitos establecidos, respectivamente, en el apartado 3 del artículo 231 y en el apartado 3 del artículo 213 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (RCL 1994, 1825).</p>	<p><b>Artículo 25.4 de la LISOS (Modificado en el Art.18.nueve del RDL)</b></p> <p>«4. En el caso de solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial:</p> <p>«a) Rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, salvo causa justificada.</p> <p>b) Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo o en las acciones de orientación e información profesional ofrecidas por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos.</p> <p>A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada y por trabajos de colaboración social, los que reúnan los requisitos establecidos, respectivamente, en el artículo 231.3 y en el artículo 213.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.»</p>	<p>Los trabajadores solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo, tienen las mismas obligaciones ante las agencias privadas de colocación que ante los servicios públicos de empleo.</p> <p>Y el incumplimiento de las mismas, puede acarrear la pérdida de las prestaciones.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p><b>DISPOSICIONES ADICIONALES QUE ESTABLECE EL REAL DECRETO-LEY 10/2010, DE 16 DE JUNIO</b></p> <p><b>Disposición adicional primera. Negociación colectiva y modalidades contractuales.</b></p> <p>1. Lo dispuesto en el artículo 15, apartado 1.a), del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por este real decreto-ley, se entiende sin perjuicio de lo establecido actualmente en la negociación colectiva de ámbito estatal para adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores.</p> <p>2. Igualmente se entiende sin perjuicio de lo que se establezca en la negociación colectiva de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.</p>	<p>1. Las nuevas previsiones del RDL, sobre el contrato por obra o servicio determinado, se deben entender sin perjuicio de lo que hayan establecido los convenios colectivos de ámbito estatal para adaptar la modalidad contractual a la realidad sectorial; el contenido de los convenios colectivos, en este sentido, continúa vigente.</p> <p>2. El RDL menciona explícitamente la negociación colectiva del sector de la construcción para recordar que se podrá adaptar el contrato de obra o servicio para dar mayor estabilidad a los trabajadores.</p>
	<p><b>Disposición adicional segunda. Formación teórica en los contratos para la formación.</b></p> <p>1. Sin perjuicio del desarrollo reglamentario al que se alude en el párrafo sexto del artículo 11.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, en el marco de la normativa que se dicte en aplicación y desarrollo del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de la formación profesional para el empleo, y en particular de su artículo 27, referido a la formación teórica de los contratos para la formación, el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo e Inmigración, establecerá procedimientos que flexibilicen y faciliten a los empresarios la impartición de la correspondiente formación teórica a los trabajadores contratados para la formación, especialmente en el supuesto de empresas de hasta 50 trabajadores.</p>	<p>Se regulará reglamentariamente la financiación, la organización y la impartición de la formación teórica.</p> <p>El Gobierno se compromete a establecer procedimientos para flexibilizar y facilitar a las empresas el hecho de que los trabajadores contratados puedan acceder a la formación teórica, especialmente para las empresas de menos de 50 trabajadores.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p>2. En todo caso, las empresas podrán financiarse el coste que les suponga la formación teórica en los términos previstos en el artículo 27.5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo o norma que lo modifique o sustituya. Las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social para la financiación de dicho coste serán compatibles con las que estén contempladas para los contratos para la formación en programas de fomento de empleo.</p>	<p>Las empresas podrán financiar el coste de la formación teórica mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, vía formación profesional para el empleo. Estas bonificaciones son compatibles con las bonificaciones por la propia contratación.</p>
	<p><b>Disposición adicional tercera. Contratos para la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.</b></p> <p>1. La acción protectora de la Seguridad Social en los contratos para la formación suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, comprenderá las mismas contingencias, situaciones protegibles y prestaciones que para el resto de trabajadores contratados bajo esta modalidad, tal y como establecen el artículo 11.2 i) del Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional sexta de la Ley General de la Seguridad Social, a excepción del desempleo.</p> <p>2. Las bonificaciones previstas en el artículo 11 de este real decreto-ley no serán de aplicación a los contratos para la formación suscritos con los alumnos trabajadores participantes en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.</p>	<p>La exclusión de la prestación de desempleo para los alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, carece de justificación.</p>
	<p><b>DISPOSICIONES TRANSITORIAS QUE ESTABLECE EL REAL DECRETO-LEY 10/2010, DE 16 DE JUNIO</b></p> <p><b>Disposición transitoria primera. Régimen aplicable a los contratos por obra o servicio determinados.</b></p> <p>Los contratos por obra o servicio determinados concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.</p> <p>Lo previsto en la redacción dada por este real decreto-ley al artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos por obra o servicio determinados suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor de aquél.</p>	

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p><b>Disposición transitoria segunda. Régimen de entrada en vigor de la limitación del encadenamiento de contratos temporales.</b></p> <p>Lo previsto en la redacción dada por este real decreto-ley al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor de aquél.</p> <p>Respecto a los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada al mismo por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.</p>	<p>Los contratos por obra celebrados con anterioridad al 18 de Junio de 2010, se rigen por la normativa vigente en la fecha en que se celebraron.</p> <p>Los contratos por obra, celebrados a partir del 18 de Junio de 2010, se regirán por las disposiciones de este RDL.</p> <p>Las nuevas previsiones sobre limitación a la contratación temporal sucesiva sólo son de aplicación a los contratos temporales firmados a partir del día 18 de junio de 2010. A los contratos suscritos anteriormente, a efectos del cómputo del número de contratos, les será de aplicación la previsión legal vigente desde la Ley 43/2006.</p>
	<p><b>Disposición transitoria tercera. Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido.</b></p> <p>1. En los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será abonada directamente por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año.</p> <p>2. La indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos en función de la extinción de que se trate y de su calificación judicial o empresarial. No será de aplicación en este supuesto el límite señalado para la base del cálculo de la indemnización previsto en el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p><b>Esta reforma es una de las de mayor trascendencia del RDL, en tanto que altera significativamente el régimen indemnizatorio existente hasta ahora.</b></p> <p>La previsión de que sea el <b>FOGASA</b>, en lugar de la empresa, el que pague ocho días de la indemnización que le corresponde al trabajador con contrato indefinido, ya sea este ordinario o de FCI, por despido objetivo (art. 52 ET) o por despido colectivo, dentro (art. 64 Ley Concursal) o fuera del concurso (art. 51 del ET), <b>supone una devaluación del coste del despido para las empresas</b>, con repercusiones para la estabilidad del empleo de los trabajadores, y <b>ello porque la financiación por el FOGASA de parte de la indemnización, aunque el despido sea declarado o reconocido por el empresario como improcedente, conllevará una pérdida del papel disuasorio que hasta ahora han jugado las indemnizaciones en las extinciones de los contratos.</b></p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p>3. El abono procederá siempre que el contrato haya tenido una duración superior a un año y cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa. En los contratos de duración inferior la indemnización establecida legalmente será abonada totalmente y a su cargo por el empresario.</p> <p>4. A los efectos previstos en esta disposición, el empresario deberá hacer constar en la comunicación escrita al trabajador el salario diario que haya servido para el cálculo de la indemnización a su cargo, en los términos que se determinen reglamentariamente.</p> <p>5. El abono del 40 por ciento de la indemnización legal en las empresas de menos de 25 trabajadores, para los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, anteriores a la entrada en vigor de este real decreto-ley, se seguirán rigiendo por lo dispuesto en el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>6. El abono de parte de la indemnización a que se refiere esta disposición se financiará con cargo al Fondo de Garantía Salarial.</p> <p>7. Lo establecido en esta disposición será de aplicación hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de capitalización a que se refiere la disposición final segunda.</p>	<p>Así mismo provocará para los trabajadores un retraso en el cobro de parte de su indemnización por despido, motivado por el incremento de las prestaciones a pagar por el FOGASA, sin que se contemple un incremento de las cotizaciones empresariales, unido a la menor recaudación actual.</p> <p>Esta previsión se aplicará a todos los contratos indefinidos firmados a partir del 18 de junio de 2010, y extinguidos con más de un año de antigüedad, y solo hasta que entre en vigor el Fondo de Capitalización, que en principio está previsto para el 1 de enero de 2012. . El FGS pagará 8 días de salario por año de antigüedad sea cuál sea el número de trabajadores de la empresa, pero sólo si el contrato indefinido ha tenido una duración superior a un año. Si el contrato es inferior a 1 año de duración en el momento de la extinción, la indemnización deberá ser pagada íntegramente por la empresa.</p> <p>En un futuro próximo, 2015, costará para el empresario lo mismo la extinción de un contrato temporal (12 días por año) que la extinción de un contrato indefinido por causas económicas, técnicas, productivas y organizativas procedentes (20 días – 8 días a pagar por el FOGASA = 12 días).</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p><b>Disposición transitoria cuarta. Régimen aplicable a procedimientos y expedientes en tramitación a la entrada en vigor de este real decreto-ley.</b></p> <p>1. Los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, los dirigidos a la inaplicación del régimen salarial establecido en convenio colectivo y los expedientes de regulación de empleo para la extinción de contratos de trabajo que estuvieran en tramitación a la entrada en vigor de esta real decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.</p> <p>2. Los expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.</p> <p>A los expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, en tramitación a la entrada en vigor de este real decreto-ley, les podrá ser de aplicación el régimen jurídico previsto en el mismo, siempre que se solicite conjuntamente por el empresario y los representantes de los trabajadores y se haga constar esta circunstancia en la resolución de la autoridad laboral.</p>	<p>Los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, los dirigidos a la inaplicación del régimen salarial establecido en el convenio y los expedientes de regulación de empleo para la extinción de contratos de trabajo que estuvieran en trámite, se regulan por la normativa vigente en el momento de su inicio.</p> <p>Los expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada de este real decreto ley, se regirán por la normativa en vigor cuando se dicto la resolución del expediente.</p> <p>A los expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, en tramitación a la entrada en vigor de la ley, les podrá ser de aplicación el régimen jurídico previsto en el RDL siempre que se cumplan 2 requisitos :</p> <p>1Solicitud conjunta de empresario y trabajadores 2º que se haga constar esa circunstancia en la resolución de la autoridad laboral</p>
	<p><b>Disposición transitoria quinta. Normas relativas a la ampliación de la bonificación por mantenimiento del empleo y de la reposición de las prestaciones por desempleo.</b></p> <p>1. Las empresas que hayan instado expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, podrán beneficiarse de la ampliación del derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes a que se refiere el artículo 1.2.bis de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, siempre que se reúnan las condiciones establecidas en el presente real decreto-ley.</p>	<p>1. Se amplía el derecho de bonificación de cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes , a aquellas empresas que hayan instado expedientes de regulación de empleo de carácter temporal, resueltos por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor del RDL</p>



Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p>En todo caso, el incremento de porcentaje de bonificación únicamente podrá aplicarse respecto de las cotizaciones devengadas con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley.</p> <p>2. A los trabajadores a quienes se hubiera extinguido su contrato de trabajo con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley en los supuestos establecidos en el artículo 3.1 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, y que previamente hubieran sido afectados por expedientes de regulación temporal de suspensión de contratos o de reducción de jornada en los casos referidos en esa disposición, tendrán derecho, en su caso, a la reposición de las prestaciones por desempleo, en los términos y con los límites establecidos en la normativa vigente en el momento en que se produjo el despido o la resolución administrativa o judicial que autorizó la extinción del contrato.</p>	<p>La mejora del derecho a la reposición de días consumidos de prestación de desempleo en un ERE temporal anterior sólo es de aplicación a ERE de extinción de contratos aprobados con posterioridad al 18 de junio de 2010.</p>
	<p><b>Disposición transitoria sexta. Bonificaciones y reducciones de cuotas en los contratos vigentes.</b></p> <p>Las bonificaciones o reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación, salvo lo establecido, en su caso, en el párrafo tercero del artículo 11.1.</p>	<p><b>Las bonificaciones o reducciones en las cuotas empresariales de la seguridad social</b> que venían disfrutando las empresas por los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de este RDL, que se regirán por <b>la normativa vigente en el momento de su celebración, o en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación, excepto</b> lo establecido en el párrafo tercero del artículo 11.1 (<b>Las empresas que hasta el 31 de Diciembre de 2011 transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la seguridad social de 500 euros durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario. En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 700 euros o, en su caso, por su equivalente diario.</b></p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p><b>Disposición transitoria séptima. Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación.</b></p> <p>Hasta el 31 de diciembre de 2011 podrán realizarse contratos para la formación con trabajadores menores de veinticinco años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores para la celebración de contratos para la formación.</p>	<p>Hasta el 31-12-2011 este contrato se podrá utilizar para contratar a trabajadores menores de 25 años, según esta Disposición Transitoria 7ª).</p>
	<p><b>Disposición transitoria octava. Contratos para la formación anteriores a la entrada en vigor de este real decreto-ley.</b></p> <p>Los contratos para la formación vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, así como sus prórrogas, se regirán por la normativa a cuyo amparo se concertaron.</p> <p>No obstante lo anterior, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley será aplicable a dichos contratos, cuando sean prorrogados, la cobertura de la contingencia de desempleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.2 i) del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones adicionales sexta y cuadragésima novena de la Ley General de la Seguridad Social, así como lo dispuesto, en materia de bonificaciones, en el artículo 11 de este real decreto-ley.</p>	<p>Las nuevas previsiones se aplican a los contratos que se firmen a partir del 18 de junio de 2010. A los contratos para la formación firmados antes de esta fecha les es de aplicación la normativa legal vigente en el momento en que se suscribieron.</p> <p>A los contratos para la formación prorrogados a partir del 18 de junio de 2010 les será de aplicación la cobertura de la contingencia del desempleo.</p>
	<p><b>Disposición transitoria novena. Contratos para la formación con trabajadores con discapacidad.</b></p> <p>Mientras resulte de aplicación lo establecido en el artículo 11 de este real decreto-ley, las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad podrán aplicar lo establecido en el mismo o bien la reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación que celebren, de acuerdo con la disposición adicional segunda del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>Las empresas que contraten a personas con discapacidad con contratos para la formación deberán optar entre aplicar las bonificaciones del RDL o las reguladas en la disposición adicional 2ª del ET.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p><b>Disposición transitoria décima. Agencias de colocación sin ánimo de lucro autorizadas.</b></p> <p>Las actuales agencias de colocación autorizadas de acuerdo con el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo, dispondrán de un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de las disposiciones de desarrollo de este real decreto-ley, para adecuarse a la nueva regulación de las agencias de colocación y solicitar la correspondiente autorización, conforme al artículo 21.bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Una vez superado el citado plazo, las empresas o entidades que no cuenten con la citada autorización no podrán continuar desarrollando estas actividades.</p>	<p>Hasta que, en el plazo de 6 meses, no se regulen reglamentariamente las agencias de colocación, no entrará en vigor su legalización.</p> <p>Las agencias de colocación sin afán de lucro ya autorizadas tendrán un plazo de 6 meses desde que entren en vigor las normas reglamentarias para adaptarse a la nueva regulación legal.</p>
	<p><b>DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA QUE ESTABLECE EL REAL DECRETO-LEY 10/2010, DE 16 DE JUNIO</b></p> <p>Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa.</p> <p>1. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:</p> <p>a) De la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, los apartados 1 y 6 del artículo 2, el artículo 3 y el párrafo tercero del artículo 7.1.</p> <p>b) De la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, el artículo 5.</p> <p>2. Se derogan cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente real decreto-ley.</p>	<p>Se deroga la bonificación por contratación de desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo en cuantía igual a la de la prestación pendiente de percibir.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p><b>DISPOSICIONES FINALES QUE ESTABLECE EL REAL DECRETO-LEY 10/2010, DE 16 DE JUNIO</b></p> <p><b>Disposición final primera. Fundamento constitucional.</b></p> <p>Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.ª y en el artículo 149.1.17.ª de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva sobre las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas, respectivamente.</p>	
	<p><b>Disposición final segunda. Fondo de capitalización.</b></p> <p>El Gobierno, en el plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, aprobará un proyecto de ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar.</p> <p>La regulación reconocerá el derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de capitalización en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario por el despido en caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo.</p> <p>El Fondo deberá estar operativo a partir de 1 de enero de 2012.</p>	<p>El RDL faculta al Gobierno para que en el plazo de un año, previa consulta <b>–no negociación–</b> a los agentes sociales, promueva la aprobación de una ley que regule la constitución de un fondo de capitalización por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de trabajo, número de días que también se deberá determinar reglamentariamente.</p> <p>En la disposición final segunda hay una inconcreción absoluta sobre el papel que dicho Fondo tendrá en el régimen de las indemnizaciones, movilidad funcional y formación, y su constitución se prevé sin incremento de cotización a los empresarios, y sin que se aclare su cauce de financiación, y si éste repercutirá de alguna forma en los trabajadores, o en los ciudadanos, que tendremos que financiar la reducción del coste empresarial de las indemnizaciones por despido.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p><b>Disposición final tercera. Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo.</b></p> <p><b>El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera:</b></p> <p>Uno. El apartado 2 del artículo 23 queda redactado de la siguiente manera:</p> <p>«2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.»</p> <p>Dos. La letra d) del artículo 52 queda redactada en los siguientes términos:</p> <p>«d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 % en los mismos períodos de tiempo.</p> <p>No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.»</p>	<p>La modificación <b>se limita a introducir la situación de paternidad</b> entre las exclusiones para el cómputo de las faltas de asistencia, a los efectos del Art.52 letra d) LET. Se trata de una mera adaptación técnica.</p>

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p><b>Disposición final cuarta. Evaluación de las medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.</b></p> <p>El Gobierno evaluará con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 el funcionamiento de las medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas establecidas en los artículos 10 y 11 de este real decreto-ley.</p> <p>A la vista de dicha evaluación, y en función de la evolución del empleo durante 2010 y 2011, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, adoptará las medidas que correspondan sobre su prórroga o modificación.</p>	
	<p><b>Disposición final quinta. Incorporación de Derecho de la Unión Europea.</b></p> <p>Mediante este real decreto-ley se incorpora al derecho español la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.</p>	
	<p><b>Disposición final sexta. Evaluación de la siniestralidad de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.</b></p> <p>El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo deberá incorporar en sus informes periódicos sobre evolución de la siniestralidad datos específicos que permitan conocer la evolución de la siniestralidad laboral en los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo realizados por trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal conforme a lo establecido en el artículo 8 b) y en la disposición adicional segunda de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.</p>	

Normativa vigente antes de la aprobación del R.D.	Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes reforma mercado de trabajo	Comentarios
	<p><b>Disposición final séptima. Facultades de desarrollo.</b></p> <p>1. El Gobierno y el Ministro de Trabajo e Inmigración, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones necesarias para la ejecución de lo establecido en este real decreto-ley, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.</p> <p>2. Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración a adaptar los métodos de cómputo del incremento y mantenimiento del empleo a que se refieren los artículos 10 y 11 de este real decreto-ley en función de los requerimientos técnicos de los sistemas informáticos de la Tesorería General de la Seguridad Social y de los servicios públicos de empleo.</p> <p>3. En un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este real decreto-ley el Gobierno elaborará, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, las disposiciones necesarias para desarrollar lo establecido en aquél en materia de agencias de colocación.</p>	
	<p><b>Disposición final octava. Entrada en vigor.</b></p> <p>1. El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».</p> <p>2. Las disposiciones sobre agencias de colocación establecidas en el Capítulo IV de este real decreto-ley no serán de aplicación hasta tanto no entre en vigor la normativa de desarrollo a que se refiere la disposición final séptima, apartado 3.</p>	

Madrid, a 5 de julio de 2010  
Gabinete Jurídico confederal