

## VALORACIÓN Y NOVEDADES DE LA LEY DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

La reforma laboral aprobada el pasado día 9 de septiembre en el Congreso de los Diputados, no es la que la económica y las empresas españolas necesitan. No introduce mayor flexibilidad en las relaciones laborales, ni contribuye a apaliar la dualidad del mercado laboral, y tampoco fomenta la creación de empleo.

Por lo que se refiere a la flexibilidad interna, traslados y modificaciones de las condiciones de trabajo, a la posibilidad de que las empresas se adapten a las circunstancias del mercado, apenas si se han realizado avances de interés, continúa la intervención administrativa. El recurso al arbitraje (que en todo caso debe ser pactado), y el control judicial de la gestión empresarial en caso de despidos objetivos y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, dejando a la discrecionalidad del juez la justificación o no de las decisiones empresariales, constituye una intromisión administrativa inaceptable y, además, supone ignorar el funcionamiento real de las empresas y de los mercados.

A pesar del fuerte deterioro del mercado de trabajo, la reforma penaliza la creación de empleo, limitando la duración temporal del contrato de obra o servicio, e incrementado de forma gradual la indemnización por finalización de contrato, y también introduce mayores restricciones al encadenamiento de contratos, excepto si quien los efectúa son las Administraciones Públicas, ya que a éstas, utilizando una doble vara de medir, se las excluye expresamente de las limitaciones a la contratación temporal.

El desempleo juvenil se abandona a su suerte. No se aborda de forma clara, quedándose nuevamente en un asunto de bonificaciones, sin que se creen en ningún momento marcos adecuados de contratación para este colectivo.

Igualmente, se incrementa el intervencionismo y la burocratización de las relaciones laborales, y se fomenta la sindicalización de las pymes sin representación de los trabajadores, al prever que los trabajadores de éstas, puedan delegar su representación en los sindicatos.

Se sigue permitiendo que el absentismo continúe perjudicando la productividad de las empresas. Las actividades absentistas continuarán estando blindadas, ya que para poder efectuar un despido objetivo individual por esta causa, el absentista debe pertenecer a una plantilla con un índice de absentismo superior al 2,5%.

Ni se clarifican de manera inequívoca las causas de despido objetivo, ni se abaratan sus costes. El FOGASA se financia con cuotas empresariales, así que la supuesta rebaja no es tal, y el Fondo de Capitalización, si es que acaba instrumentándose, lo pagarán directa o indirectamente también los empresarios.

La negociación colectiva no ha sido objeto de modificaciones, su reforma tendrá que esperar, ya que se trata de una materia cuya reforma los interlocutores sociales se han comprometido a efectuar antes de fin de año.

En definitiva, ésta es una reforma sin ambición ni futuro. Es insuficiente y no soluciona ni el problema del elevado desempleo, ni dota de mayor flexibilidad a las empresas, de manera que no facilitará que la economía española pueda emprender cuenta antes con éxito el camino de la recuperación económica. Por consiguiente,

continuamos demandando una reforma laboral profunda para modernizar nuestro sistema de relaciones laborales, para salir de la crisis y, desde luego, para homologarnos con nuestros colegas de la Unión Europea.

Por lo que se refiere a las novedades más importantes introducidas en la Ley de Reforma del mercado de trabajo, son las siguientes<sup>1</sup>:

## **I.- Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo.**

### **A.-Respecto de la contratación temporal.**

1ª) Se establece un límite temporal, antes inexistente, en los **contratos temporales de obra o servicio determinados**, de tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo sectorial estatal, o en su defecto por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior (Art. 15.1.a) del ET). No obstante, se respetan los contratos de obra o servicio determinado de mayor duración, previstos actualmente en la negociación colectiva estatal (por ejemplo, el contrato del fijo de obra del sector de la construcción).

*Régimen Transitorio (Disposición Transitoria 1ª de la Ley):*

- *Los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de la nueva Ley, se rigen por la normativa legal o convencional vigente en el momento de celebrarse.*
- *A los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor de la Ley, se aplicará el nuevo artículo 15.1.a) ET, sin perjuicio de lo establecido actualmente por los convenios colectivos sectoriales sobre la duración máxima del contrato de obra o servicio (contrato fijo de obra de construcción)*

*La duración máxima no será de aplicación a los contratos celebrados por la Administración Pública, sus organismos públicos vinculados y dependientes, ni a las modalidades de contrato reguladas en la Ley de Universidades u otras normas con rango de ley, vinculadas a un proyecto de duración superior a 3 años.*

2ª) En relación con el **encadenamiento de contratos temporales y su conversión en indefinidos** cuando se haya prestado servicios durante un plazo superior a 24 meses en un periodo de 30 meses:

- A efectos del cómputo de los contratos encadenados podrán referirse no solo al mismo puesto de trabajo, sino también a diferentes puestos de trabajo en la misma empresa o grupo de empresas.
- El precepto legal se aplicará a los supuestos de sucesión o subrogación empresarial, tanto legal (Art. 44 el ET) como convencional.
- El encadenamiento de contratos temporales no será de aplicación a: contratos formativos, de relevo, de interinidad, contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación y contratos temporales de empresas de inserción en los que el objeto sea parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

---

<sup>1</sup> Las modificaciones respecto al texto del Real Decreto Ley 10/2010 de 16 de junio (BOE 17.06), son las que están en cursiva.

- *En la Administración Pública, para la aplicación del límite del encadenamiento sólo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de las Administraciones Públicas, sin que a estos efectos formen parte de ellas los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público vinculadas o dependientes de ella. En ningún caso será de aplicación el artículo 15.5 ET a las modalidades particulares del contrato de trabajo previstas en la Ley de Universidades o en cualquiera otras normas con rango de ley (DA 15.3 ET)*

*Régimen Transitorio (Disposición Transitoria 2ª de la Ley):*

- *Los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor de la nueva Ley, se regirán por el nuevo artículo 15.5 ET.*
- *Los contratos celebrados a partir de 18.06.2010 a efectos de cómputo de número de contratos, el período y plazo previsto, se regirán por la normativa vigente a esa fecha.*
- *Los contratos suscritos antes del 18.06.2010 para el cómputo del número de contratos, se aplicará el artículo 15.5 ET, según relación dada por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.*

3ª) El empresario está obligado, cuando el trabajador se convierta en fijo por sobrepasar el plazo límite de los contratos de obra o servicio determinado, o del encadenamiento de contratos temporales, a facilitar por escrito al trabajador en los 10 días siguientes al cumplimiento de estos plazos, un documento justificativo de la nueva condición de trabajador fijo (Art. 15.9 del ET).

4ª) Aumento de la **indemnización por fin del contrato de trabajo eventual o del contrato de obra o servicio determinado** de 8 días de salario por año de servicio a 12 días (Art. 49.1.c) del ET). El aumento de la indemnización se aplicará de modo gradual conforme a un calendario que va de 8 días hasta el 31 de diciembre de 2011 a 12 días a partir del 1 de enero de 2015, con un incremento de día por año durante este periodo transitorio.

## **B.-Respecto de la extinción del contrato de trabajo.**

### **a) Despido colectivo (artículo 51.1.ET)**

1ª) Se modifica la definición legal de las "causas económicas, técnicas, organizativas y productivas" justificativas de un despido colectivo y del despido objetivo (individual o plural), unificándose el régimen causal de los despidos colectivos y de los despidos individuales/plurales (Art. 52.c del ET).

- **Causas económicas:** cuando se desprenda de los resultados de la empresa una situación económica negativa, *en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que pueda afectar a la viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.* A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la

razonabilidad de la decisión extintiva para *preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.*

- **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 medios de trabajo del personal.
- **Causas productivas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda, en los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

2ª) Se reduce el plazo del preaviso que debe concederse al trabajador despedido objetivamente a 15 días.

3ª) Los despidos objetivos por incumplimiento de los requisitos formales se considerarán improcedentes y no nulos (como sucedía hasta ahora). La no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio del pago de los salarios de tramitación correspondientes a dicho periodo o de la indemnización en la cuantía correcta.

4ª) En caso de ausencia de representantes de los trabajadores: el procedimiento se iniciará con la solicitud a la autoridad laboral y apertura simultánea de período de consultas a los trabajadores. *En caso de ausencia de representantes, los trabajadores podrán atribuir la representación a una comisión de un máximo de 3 miembros integrada bien por trabajadores de la misma empresa elegidos democráticamente, o bien componentes designados por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa, legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio. La designación debe realizarse en el plazo de 5 días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación suponga su paralización. Cuando el período de consulta finalice con acuerdo, sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso del derecho.*

5ª) Tramitación del ERE: la consulta a los representantes de los trabajadores (no superior a 30 días naturales, ni 15 en empresas de menos de 50 trabajadores), debe ser sobre: *causas motivadoras del ERE, posibilidad de evitar o reducir sus efectos y/o medidas para atenuar sus consecuencias (recolocación, acciones de formación, reciclaje profesional).*

Al finalizar el período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado, y *el contenido de las medidas o del plan de acompañamiento social.*

Si el período concluye con acuerdo, la autoridad dictará resolución en 7 días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales.

6ª) *El régimen transitorio (Disposición Transitoria 4ª de la Ley): los procedimientos en tramitación a 18.06.2010 se regulan por la normativa vigente en el momento de su inicio.*

*Los ERE de carácter temporal: los resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 18.06.2010 se registrarán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente, los que estén en tramitación en dicha fecha se les podrá aplicar el régimen de esta nueva Ley siempre que se solicite conjuntamente por el empresario y los representantes de los trabajadores, o bien se haga constar esta circunstancia en la resolución de la autoridad laboral.*

#### **b) Despido objetivo (artículo 52 y 53 del ET)**

Se da una nueva redacción al artículo 52.c) ET, cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 ET relativo al despido colectivo, pero si afecta a un número de trabajadores inferior.

Plazo de preaviso: 15 días.

Imprudencia: por no cumplir con los requisitos del artículo 53.1 ET (artículo 53.4 ET).

#### **C.-Contrato de fomento de la contratación indefinida** (Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio).

1ª) Se puede celebrar con los siguientes colectivos:

- mayores de 45 años.
- desempleados que lleven al menos *1 mes* inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- personas con discapacidad.
- desempleados que durante los dos años anteriores, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos temporales (incluidos los formativos); y,
- desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiese extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente.
- jóvenes desde 16 hasta 30 años, ambos inclusive.
- mujeres desempleadas que se contraten para prestar servicios en profesiones con menor índice de empleo femenino; *en los dos años posteriores al parto, adopción o acogimiento; desempleadas tras un período de inactividad de cinco años y mujeres víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.*
- trabajadores empleados en la misma empresa mediante contratos temporales celebrados antes del 18.06.2010, y que se transformen en indefinidos antes del 31.12.2010.

-trabajadores empleados en la misma empresa mediante contratos temporales de duración no superior a 6 meses (sin limitación en caso de contratos formativos) y que se transformen en indefinidos antes del 31.12.2011.

2ª) Se prohíbe contratar bajo esta modalidad a las empresas que en los 6 meses anteriores (y no en 12, como sucedía actualmente) hubieran extinguido contratos indefinidos u ordinarios por causas objetivas reconocidas o declaradas improcedentes o por despido colectivo. Esta limitación afecta a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por el despido o la extinción y para el mismo centro centros de trabajo.

*Si el trabajador alega que el procedimiento del despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real del despido es disciplinaria, corresponde a este la carga de la prueba.*

3ª) En los contratos indefinidos (ordinarios o de fomento de la contratación indefinida) celebrados con posterioridad al 18 de Junio de 2010, cuando se extingan por las causas previstas en los Arts. 51 y 52 del ET o en el Art. 64 de la Ley 22/2003, Concursal, **el FOGASA abonará una parte de la indemnización** (8 días de salario por año de servicio), siempre que el contrato hubiera durado más de 1 año y cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa.

En este caso, no se aplicará el límite señalado para la base del cálculo de la indemnización por el ET artículo 33.2, por lo que el empresario debe hacer constar en la comunicación extintiva el salario diario que haya servido para el cálculo de la indemnización.

En las empresas de menos de 25 trabajadores, el FOGASA seguirá haciéndose cargo del 40% de la indemnización. Esta medida será aplicable hasta la entrada en funcionamiento del **Fondo de Capitalización** (Disposición Transitoria Tercera del RD Ley), que se producirá en el plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor del RD Ley (Disposición Final Segunda del RD Ley), el 01.01.2012.

Este Fondo se mantendrá a lo largo de la vida laboral del trabajador, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año. El trabajador podrá hacer efectivo el abono de las cantidades que haya ido acumulando en caso de despido, movilidad geográfica o desarrollo de actividades de formación.

En la indemnización en caso de despido a abonar por el empresario se reducirá por el número de días de salario por año de servicio similar al que se determine para la constitución del Fondo.

La parte que el trabajador no haga efectiva en el momento de producirse los casos anteriores, será percibida en el momento de su jubilación.

## **II.- Medidas para favorecer la movilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.**

### **A.-Respecto de la movilidad geográfica.**

1ª) El período de consultas no podrá ser superior a 15 días.

2ª) Podrá atribuirse a los sindicatos más representativos y representativos del sector a que pertenezca la empresa la representación de los trabajadores de la empresa cuando no exista representación legal.

3ª) En caso de ausencia de representantes de los trabajadores: el procedimiento se iniciará con la solicitud a la autoridad laboral y apertura simultánea de período de consultas a los trabajadores. En caso de ausencia de representantes, los trabajadores podrán atribuir la representación a una comisión constituida bien por un máximo de 3 trabajadores de la misma empresa elegidos democráticamente, o bien componentes designados por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio.

El empresario y los representantes de los trabajadores podrán acordar sustituir el período de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje correspondiente al ámbito de la empresa.

*4ª) Régimen Transitorio: procedimientos en tramitación a 18.06.2010 se regulan por la normativa vigente en el momento de su inicio (Disposición Transitoria 4ª)*

## **B.-Respecto de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.**

1ª) Se introduce, expresamente, una nueva modificación sustancial: la “distribución del tiempo de trabajo”.

Se entiende que concurren las causas cuando la adopción de las medidas contribuya a: *prevenir una evolución negativa de la empresa o mejorar la situación y perspectivas* a través de una mejor organización de los recursos.

2ª) Procedimiento: Se aplica el específico establecido en negociación colectiva.

*En empresas sin representación de los trabajadores, se podrá optar por atribuir la representación a una comisión de un máximo de 3 miembros, integrada bien por trabajadores de la misma empresa elegidos democráticamente, o bien componentes designados por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio. La designación debe realizarse en el plazo de 5 días sin que la falta de designación suponga la paralización del proceso.*

En caso de decisión de modificación sustancial: período de consultas no superior a 15 días, si bien se podrá optar por la aplicación del procedimiento de mediación y arbitraje.

Si finaliza el período de consultas sin acuerdo, el empresario notificará su decisión y será efectiva transcurridos 30 días. *Cuando el período de consulta finalice con acuerdo, sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso del derecho.*

3ª) Condiciones adoptadas en convenio colectivo: no podrá afectar a la jornada de trabajo. El plazo de vigencia no podrá exceder de la vigencia del convenio: si no hay

acuerdo, cualquiera de las partes puede solicitar la aplicación del procedimiento en mediación del convenio, en su defecto se determinará el procedimiento arbitral aplicable. El laudo arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

*Cuando la modificación se refiera a las condiciones establecidas en los convenios colectivos del sector, el acuerdo de modificación deberá ser notificado a la comisión paritaria.*

*4ª) Régimen transitorio: Disposición Transitoria 4ª de la Ley. Los procedimientos en tramitación a 18.06.2010 se regulan por la normativa vigente en el momento de su inicio.*

### **C.-Respecto de los descuelgues salariales.**

1ª) Se modifica la definición legal de las causas "económicas" de los descuelgues salariales. La nueva redacción establece que "cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma". Los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa podrán prever la inaplicación del régimen salarial. En su defecto, empresarios y trabajadores podrán acordarlo previo período de consultas, 15 días.

2ª) *En los casos de ausencia de representantes, los trabajadores podrán atribuir la representación a una comisión de un máximo de 3 miembros integrada bien por trabajadores de la misma empresa elegidos democráticamente, o bien componentes designados por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa, legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio.*

3ª) El acuerdo de inaplicación determinará las nuevas condiciones salariales y, en caso de desaparición de las causas, una programación de la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo (antes no se preveía la "recuperación" del salario convencional).

4ª) En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos por convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Pudiendo éstos establecer "el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante" en caso de ausencia de avenencia en mediación.

5ª) *Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso del derecho. El acuerdo debe notificarse a la comisión paritaria del convenio.*

6ª) *La duración del acuerdo no podrá exceder de la vigencia del convenio, ni como máximo de 3 años de duración. Nunca podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de discriminaciones retributivas o razón de género.*



#### **D.-Respecto de la suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.**

1ª) Se establece claramente que la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá realizarse por el mismo procedimiento de suspensión contractual por idénticas causas; debiendo entenderse por “reducción de jornada” a estos efectos, “la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por 100 de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual”. *No podrán realizarse horas extraordinarias, salvo las derivadas de fuerza mayor.*

Consiguientemente, se modifica el Art. 203.2 y 3 de la Ley General de Seguridad Social, respecto del “desempleo total y parcial”: el desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida 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.

2ª) Se amplía hasta el 80 por 100 el derecho a bonificación del 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, cuando la empresa incluya medidas en los procedimientos de regulación de empleo tales como acciones formativas o cualquiera otra dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.

3ª) La reposición de la duración de las prestaciones por desempleo contributivo (ante una suspensión seguida de una extinción) será por el mismo número de días del desempleo total (en caso de suspensión temporal de la relación laboral por días completos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo) o parcial consumido (en caso de reducción temporal de la jornada diaria entre un 10 y un 70%, con la reducción proporcional del salario), en virtud de la autorización suspensiva con un límite de 180 días. *La consunción de prestaciones se realizará por horas, no por días. El porcentaje consumido es equivalente al de reducción de jornada.*

4ª) *Durante la suspensión o la reducción de la jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas para incrementar la polivalencia o la empleabilidad de trabajadores afectados.*

#### **III.- Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.**

##### **A.- Bonificaciones de cuotas empresariales por contratación.**

Las contrataciones indefinidas efectuadas hasta el 31/12/2011 se bonificarán en diferentes cuantías a personas de entre 16 y 30 años con problemas de empleabilidad; mayores de 45 años inscritos en más de 12 meses como

desempleados, transformación en indefinidos de contratados a través de contratos formativos, de relevo y de sustitución de la edad de jubilación.

La bonificación se incrementa en caso de contratación de mujeres.

*Respecto a los contratos para la formación la bonificación del 100% de las cuotas empresariales no será de aplicación a los contratos suscritos con alumnos trabajadores de programas públicos de empleo-formación.*

Requisitos para la bonificación: la contratación o la transformación debe suponer un incremento de empleo fijo en la empresa, salvo contrato de relevo. Con *indicación de cómo calcularlo*. Mantener durante el período de la bonificación el nivel de empleo fijo. En caso de producirse extinciones se deben *cubrir las vacantes en el plazo de 2 meses*.

## **B.-Respecto de los contratos formativos.**

### **1) Contrato de trabajo en prácticas.**

- a) Se amplían los títulos que dan derecho a un contrato en práctica mediante los certificados de profesionalidad y nuevas titulaciones del proceso de Bolonia. Los títulos de grado y de máster no se consideran la misma titulación, *salvo que al ser contratado en prácticas el trabajador ya estuviese en posesión del título de que se trate*.
- b) Se amplía de 4 a 5 años el plazo posterior a la obtención del título durante el cual se puede realizar este tipo de contratos.
- c) No se podrá contratar 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 certificado de profesionalidad distintos.
- d) *La situación de IT, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, interrumpen el cómputo de la duración.*

### **2) El contrato para la formación.**

- a) Con carácter general se establece como límite máximo de edad el comprendido entre 16 y 21 años. No obstante, para:
  - *los desempleados alumnos trabajadores de programas públicos de empleo-formación o de escuelas de taller, casas de oficios, talleres de empleo: el límite de edad será el marcado en la normativa que regule el programa.*
  - *los desempleados que cursen ciclo formativo de FP de segundo grado: 24 años.*
  - *las personas con discapacidad: sin límite de edad.*

- y hasta el 31.12.2011: 25 años (Disposición Transitoria 7ª de la Ley).
- b) Duración: mínima 6 meses, máxima 2 años. *Los convenios colectivos podrán establecer otras duraciones, sin que la duración máxima supere los 3 años o 4 cuando se trate de una persona con discapacidad. La situación de IT, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, interrumpen el cómputo de la duración.*
- c) Formación del trabajador:
- Si el trabajador no ha finalizado la ESO la formación tendrá como finalidad la obtención del título.
  - *La formación teórica se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo.*
  - *Las empresas podrán financiarse el coste de la formación teórica, financiación compatible con el régimen de bonificaciones.*
- d) Régimen transitorio (Disposición Transitoria 8ª de la Ley):
- *Los contratos para la formación vigente a 18.06.2010 y sus prórrogas: se registrarán por las normas por las que se concertaron.*
  - *A partir del 18.06.2010: será aplicable a dichos contratos cuando sean prorrogados, la cobertura de desempleo y el nuevo régimen de bonificaciones.*
  - *Contratos celebrados por personas con discapacidad: podrá aplicarse lo establecido en la nueva ley o en la disposición 2ª ET (reducción del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social)*

#### **IV.- Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de la empresa de trabajo temporal.**

##### **A.-Servicios Públicos de Empleo.**

Se autoriza al Gobierno para que apruebe una nueva prórroga hasta el 31 de diciembre de 2012, de la medida consistente en contratar a 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo.

##### **B.-Agencias de Colocación.**

- 1) Se incluye dentro del concepto de "intermediación laboral", junto con las acciones de colocación, la actividad de recolocación de los trabajadores excedentes en proceso de reestructuración empresarial.

- 2) Se regula con todo lujo de detalle las Agencias de Colocación, públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, exigiendo la autorización del Servicio Público de Empleo correspondiente para ser consideradas “entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo”, previendo la suscripción de un “convenio de colaboración” con los mismos .
- 3) Se regulan, modificándose, los “principios básicos de la intermediación laboral” y, específicamente, la discriminación en el acceso al empleo.
- 4) Se modifican los Arts. 16 del ET y 231.1 de la LGSS para adaptarlos a la nueva regulación de las Agencias de Colocación.

### **C.-Empresas de Trabajo Temporal.**

El RD Ley 10/2010 incorpora al Derecho interno, la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008, sobre el trabajo a través de ETTs.

- 1) Se regula con una mayor laxitud los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo en los que no es posible la utilización de ETTs, estableciendo únicamente posibles limitaciones a la celebración de contratos de puesta a disposición en actividades en las que antes estaba prohibida la utilización de ETTs (construcción, entre ellas).
- 2) Se adapta la legislación sobre infracciones y sanciones en el orden social a la regulación de las Agencias de Colocación y de las empresas de trabajo temporal.
- 3) El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo deberá incorporar en sus informes periódicos sobre la evolución de la siniestralidad laboral en los trabajos y ocupaciones de especial peligrosidad para la salud y seguridad en el trabajo, realizados por trabajadores cedidos por ETTs, de acuerdo con la Ley de ETTs.

### **V.- Mejora de la gestión de la Incapacidad Temporal (IT)**

*La Disposición Adicional 19ª modifica determinados artículos de la Ley General de la Seguridad Social:*

- *Parte de los excedentes obtenidos en la gestión de la IT podrán ser destinados por las Mutuas al establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias comunes, siempre que se hayan reducido los costes de la IT o los hayan reducido por aplicar planes pactados en el ámbito de la empresa. Artículo 73.4 LGSS.*
- *Se elimina la previsión de que los médicos adscritos al INNS expidan el alta médica en el proceso de IT, a los exclusivos efectos de las*

*prestaciones económicas de la Seguridad Social (Artículo 131 bis LGSS)*

- *La inspección médica de los servicios públicos de salud podrá solicitar remisión de datos médicos en poder de las entidades gestoras (DA 40 LGSS)*
- *Las Mutuas asumirán el coste, sin perjuicio de su resarcimiento posterior por los servicios de salud o por entidades gestoras de los tratamientos dirigidos a evitar la prolongación innecesaria de la IT por contingencias comunes.*
- *Hasta el cumplimiento de la duración máxima (365 días) de los procesos de IT, el INSS y, en su caso, el ISMarina, ejercerán las mismas competencias que la inspección de servicios sanitarios de la Seguridad Social para emitir el alta médica (DA 52 LGSS)*
- *En caso de alta expedida por el INSS o por el ISMarina, serán los únicos competentes para emitir nueva baja si se producen los 180 días siguientes.*

#### **VI.- Faltas de asistencia al trabajo**

Se modifica el porcentaje colectivo a considerar en el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo, pasando de un 5% a un 2,5%.

#### **VII.- Entrada en vigor del RDLEY 10/2010**

El RD Ley 10/2010, entró en vigor el día 18 de junio de 2010, si bien las múltiples Disposiciones Transitorias existentes sobre distintas medidas matizan su vigencia automática.