

## CIRCULAR INFORMATIVA

Ref.: LABORAL Nº 61  
Fecha: 23.09.2010

Asunto:  
**Ley de Medidas Urgentes para la  
Reforma del Mercado de Trabajo**

Estimado asociado:

El B.O.E de 18 de Septiembre de 2010 publica la **Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.**

La Ley viene a modificar, en parte, el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, (ver Circular Laboral Nº 46). Contiene veinticuatro **Disposiciones Adicionales, doce Disposiciones Transitorias, una Disposición Derogatoria Única, y cuatro Disposiciones Finales.**

A continuación pasamos a reseñar, las principales modificaciones incluidas en la Ley, con respecto al Real Decreto-ley 10/2010, y de mayor interés para las empresas:

### **CAPÍTULO I.- MEDIDAS PARA REDUCIR LA DUALIDAD Y LA TEMPORALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO.-**

#### **CONTRATACIÓN TEMPORAL.**

- Se añade una nueva redacción al apartado 9 del artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (en adelante E.T): *“En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios”.*
- Asimismo, se añade un nuevo apartado 4.bis al artículo 6 del Texto Refundido de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, con la siguiente redacción:

Se considera como infracción leve, en materia de relaciones laborales:  
*“4 bis. La falta de entrega al trabajador por parte del empresario del documento justificativo al que se refiere el artículo 15.9 del Estatuto de los Trabajadores.”* Es decir, la falta de entrega de un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa, cuando se han cumplido los supuestos del art. 15.1 a) y 5 del E.T.

## **DESPIDO COLECTIVO.**

La ley modifica el artículo 51. 1 del E.T, en relación a la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, causas por las que se puede proceder a llevar a cabo este tipo de despido.

- Así, en su nueva redacción, *"se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda 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 puedan afectar a su 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".*
- Al apartado 2 del artículo 51 del E.T, *se añade la siguiente redacción, en relación al período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.*

"En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T". (Es decir, conforme al procedimiento previsto para el período de consultas, en el proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que se especificará más adelante).

En el nuevo art. 51.4 del E.T, se contemplan medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas, o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, todo ello para atenuar los efectos del despido colectivo. Se establece también la aportación de un plan de acompañamiento social que contemple las medidas anteriormente señaladas, en empresas de más de 50 trabajadores.

- Se añade un apartado final al apartado 4 del artículo 51 del E.T, ampliando su redacción como sigue:

*"El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período".*

- Se modifica también el **apartado 5 del artículo 51 del E.T**, por el que, cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, se reduce el plazo de quince a **siete días** para que la autoridad laboral proceda a dictar resolución autorizando la extinción de las relaciones laborales, y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

### **EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS: MODIFICACIÓN DE LAS CAUSAS POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO.**

El art. 52 d) del E.T queda redactado en los siguientes términos, señalando como causa de despido objetivo:

“Las 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 período de doce meses, **siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 por 100 en los mismos períodos de tiempo**”. (En la regulación del Real Decreto-Ley 10/2010 se establecía un índice del 5 por 100)”.

### **JURISDICCIÓN SOCIAL.**

La D. A. 15ª establece que en el plazo de 6 meses el Gobierno aprobará una nueva reforma de la Ley de Procedimiento Laboral, que contemple la atribución al orden jurisdiccional laboral de los recursos contra las resoluciones administrativas de la Autoridad Laboral en los procedimientos de suspensión temporal de relaciones laborales, reducción de jornada y despido colectivo, regulados en los artículos 47 y 51 del E.T.

### **CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.**

- Se modifica la D.A. 1ª, apartado 2. a) de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, donde **se amplía la utilización del contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida** para *“mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de la violencia de género y de trata de seres humanos”*.
- Asimismo, se incorpora un nuevo párrafo al apartado 2.c) in fine, donde se establece que: *“Se entenderán válidas las transformaciones de los contratos de duración determinada o temporales en los supuestos a que se refieren las letras b) y c), una vez transcurrido el plazo de veinte días hábiles establecido en el artículo 59.3 del E.T, a contar desde la fecha de la transformación”*.
- En las letras b) y c) de la D.A 1ª, se establece lo siguiente: b) Trabajadores que estuvieran empleados, en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada, celebrado con anterioridad al 18 de Junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en la modalidad de fomento, con anterioridad al 31 de Diciembre de 2010; la letra c) establece trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada, celebrado a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento con anterioridad al 31 de Diciembre de 2011, siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses.

- Recordamos que cuando este 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 será de 33 días de salario por año prestado de servicio, y hasta un máximo de 24 mensualidades.
- La Ley incorpora como novedad, que cuando el trabajador alegue que la utilización del procedimiento de despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real del despido es disciplinaria, corresponderá al mismo la carga de la prueba sobre esta cuestión.
- Por último, el apartado 5º de la D.A.1ª de la Ley 12/2001, se modifica como sigue: “No podrá concertar este modelo de contrato, la empresa que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas declaradas o reconocidas como improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, **la limitación afectará únicamente, a la cobertura del mismo puesto de trabajo afectado, por la extinción o despido, y para el mismo centro o centros de trabajo.**” (El Real Decreto-Ley 10/2010 lo establecía para la misma categoría o grupo profesional).

## **CAPÍTULO II.- MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA NEGOCIADA EN LAS EMPRESAS Y PARA FOMENTAR EL USO DE LA REDUCCION DE JORNADA COMO INSTRUMENTO DE AJUSTE TEMPORAL DE EMPLEO.-**

### • **MOVILIDAD GEOGRÁFICA.**

Se añade un nuevo párrafo (5) al apartado 2 del artículo 40 del E.T, en el que, en relación al período de consultas, añade que en los *supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.4 del E.T.* (Referido al procedimiento establecido para el período de consultas, en relación a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo).

### • **MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

El artículo 41. 1 del E.T, establece que “se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas **contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación o perspectivas de la misma...**”.

Se añade al **artículo 41.4 del E.T** una nueva redacción, en relación al período de consultas, donde se establece que el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, regulado en el citado apartado, se llevará a cabo “sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva”.

Se añade, asimismo, al artículo 41.4 del E.T:

*"En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma".*

*"...Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, **el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial**".*

Se modifica el apartado 6º del artículo 41, con una nueva redacción y señala que:

*"Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T."*(El art. 91 del E.T establece al final lo siguiente: ".....Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión."

- **CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.**

El artículo 82.3 del E.T se modifica, y se añade el siguiente párrafo:

*"En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.*

*Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo,*

*coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo”.*

*Por otro lado, en la D. A. 21ª de la Ley se establece que de no llegar a acuerdo sobre la **reforma de la Negociación Colectiva en el ámbito del Diálogo Social**, el Gobierno en el plazo de 6 meses, a partir del 18 de Septiembre de 2010, adoptará la pertinente regulación, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales.*

- **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN.**

Se modifica el artículo 47 del E.T, añadiendo nueva redacción al apartado 2, estableciéndose que “durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor”.

Se añade un nuevo apartado 4 al art. 47 del E.T:

*“Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad”.*

- **MEDIDAS DE APOYO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA.**

La Ley 27/2009, de 30 de diciembre, **de medidas urgentes para el cumplimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas queda modificada como sigue:**

Se amplía lo establecido en el apartado 2.bis del artículo 1, párrafo final que trata de la ampliación de la bonificación del 80% de las cuotas empresariales por contingencias comunes, “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, medidas de flexibilidad interna que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional o cualquier otra medida alternativa”.

Todo ello, con los límites y las condiciones establecidos en los apartados anteriores, si bien el compromiso *de mantenimiento del empleo de los trabajadores a que se refiere el apartado 2 será de **seis meses cuando se trate de acuerdos concluidos con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo***”. (El compromiso de mantenimiento del empleo de los trabajadores, a que se refiere el apartado 2 es de un año).

Asimismo, se modifica el apartado 5 del artículo 1, que señala: *“Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de octubre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011, salvo lo establecido en el último párrafo del apartado 2 de este artículo, que será de aplicación a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011”.*

### **CAPITULO III.- MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE LOS JOVENES Y DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS.-**

- **BONIFICACIONES DE CUOTAS POR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.**

El artículo 10.1 de la Ley añade, sobre las cuantías establecidas en las bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida, su cuantía en euros/mes, ya que el Real Decreto-Ley 10/2010 sólo lo establecía en euros/año.

Se añade una nueva redacción al apartado 4 del artículo 10, pasando la redacción del 4 a ser el apartado 5, establece:

*“Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.*

*También podrá ser beneficiarios de dichas bonificaciones las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales y cooperativas a que se refiere el párrafo anterior en el caso de transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en contratos o vínculos societarios indefinidos, en los supuestos incluidos en este artículo”.*

En el tercer párrafo del apartado 6 (párrafo 5 del Real Decreto-Ley) se añade que: *“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 los dos meses siguientes a que se produzcan mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido...”.* En el Real Decreto-Ley se establecía en el mes siguiente.

*“Si el contrato extinguido correspondiese a uno de los bonificados conforme a este artículo, cuando la cobertura de dicha vacante se realice con un trabajador perteneciente a alguno de los colectivos de bonificación previstos en el mismo, este nuevo contrato dará derecho a la aplicación de la bonificación correspondiente al colectivo de que se trate durante el tiempo que reste desde la extinción del contrato del contrato hasta el cumplimiento de los tres años de bonificación de éste”.*

También se añade al final del **último párrafo del apartado 6**: “El incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones establecidas en este apartado dará lugar al reintegro de las bonificaciones *aplicadas sobre los contratos bonificados, celebrados al amparo de este artículo, afectados por el descenso del nivel de la plantilla fija que se alcanzó con esas contrataciones*”.

- **CONTRATOS FORMATIVOS.**

Se añade un segundo párrafo al **apartado 1.b) del artículo 11** del E.T., que establece la duración del contrato de trabajo en prácticas, y regula: “*Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato*”.

Asimismo se añade una nueva redacción al apartado 1.c) segundo párrafo del artículo 11 del E.T., donde se establece que: “A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, *salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate*”.

También se amplía la redacción del apartado 2.a), segundo párrafo, del artículo 11 del E.T., que trata del contrato para la formación y que establece:

*Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. En el supuesto de desempleados que cursen un ciclo formativo de formación profesional de grado medio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.*

*El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad”.*

## **CAPITULO IV. MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA INTERMEDIACION LABORAL Y SOBRE LA ACTUACION DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. -**

- **POLÍTICAS DE EMPLEO Y AGENCIAS DE COLOCACIÓN.**

Se añade un nuevo apartado 3, al artículo 20 de la Ley 56/2003, de Empleo, donde se regula la intermediación laboral y establece que, con independencia del agente que la realice, la intermediación tiene la consideración de un servicio de carácter público.

- **AGENCIAS DE COLOCACIÓN.**

- Se da nueva redacción al apartado 2, del artículo 21 bis, donde se establece la autorización de las agencias de colocación, sus requisitos y su concesión por el Servicio Público de Empleo Estatal o su equivalente de la Comunidad Autónoma, para las personas físicas o jurídicas que quieran actuar como agencias de colocación en una o diferentes Comunidades Autónomas.
- Respecto del apartado 4, en el que se establecían hasta seis obligaciones, se da una nueva redacción al subapartado b) añadiendo una nueva obligación por la que las agencias de colocación deberán de respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores y cumplir la normativa aplicable en materia de protección de datos.
- Se añade un nuevo párrafo final al apartado 5, del artículo 21 bis, por el que las agencias de colocación autorizadas y los servicios públicos de empleo podrán suscribir convenios de colaboración, así como sus mecanismos de comunicación.
- También modifica el último párrafo del apartado 1, del artículo 22, donde se establecen los principios básicos de la intermediación laboral y recoge que “los servicios públicos de empleo, agencias y entidades colaboradoras someterán su actuación en el tratamiento de datos de los trabajadores a la normativa aplicable en materia de protección de datos”.
- El artículo 14 de la Ley que comentamos, incorpora cuatro nuevos números, siendo los más relevantes los siguientes:

Cinco. Se adiciona un nuevo apartado 3 al artículo 23, de la Ley 56/2003, donde se establece que: “los recursos económicos destinados a las políticas activas de empleo serán gestionadas por los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas para el cumplimiento de los objetivos fijados en el artículo 25, desarrollando para ello los programas y actuaciones que consideren necesarios.

Las medidas y ayudas contempladas en los programas y actuaciones podrán ser gestionadas mediante la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, suscripción de convenios, gestión directa o cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho”.

Ocho. Se adiciona una nueva disposición adicional sexta a la Ley 56/2003 de Empleo, y que regula la distribución competencial en las iniciativas de formación financiadas mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

“Dentro del Sistema Nacional de Empleo, corresponde a la Administración General del Estado, a través del Servicio Público de Empleo Estatal o de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas con convenios

en esta materia, la realización de las actividades de evaluación, seguimiento y control de las iniciativas de formación financiadas mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que se aplican a las empresas que tengan sus centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

Igualmente las Comunidades Autónomas realizarán dichas actividades de evaluación, seguimiento y control cuando las empresas tengan todos los centros de trabajo en el ámbito de la misma Comunidad Autónoma, sin perjuicio de las competencias exclusivas del Estado en cuanto al régimen económico de la Seguridad Social”.

- **Adaptación de la legislación laboral a la regulación de las agencias de colocación.**

El artículo 15 de la Ley modifica el artículo 16.2 de la Ley del E.T., estableciendo que: “Las agencias de colocación en sus actuaciones deberán respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores, cumplir la normativa aplicable en materia de protección de datos y garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios”.

- **Adaptación de la legislación de Seguridad Social a la regulación de las agencias de colocación.**

El artículo 16 de la Ley establece la modificación del artículo 231.1, apartado i), párrafo segundo, del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y en el que se regula las obligaciones de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo, en concreto: “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.

Sin perjuicio de la obligación de acreditar la búsqueda activa de empleo, la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad que se correspondan con su profesión habitual o sus aptitudes formativas según lo determinado en el itinerario de inserción será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los treinta primeros días de percepción (El E.T. establecía los cien primeros días), y la no participación en las mismas no conllevará efectos sancionadores”.

• **EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.**

El artículo 17 de la ley modifica el artículo 17 de la Ley 14/1994, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, y añade un nuevo apartado 4 que establece: “Mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias”.

- **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

De las 24 Disposiciones Adicionales que incorpora la Ley pasamos a resaltar aquellas más relevantes desde el punto de vista empresarial.

- **Disposición Adicional Primera. Negociación colectiva y modalidades contractuales.**

Se establece lo siguiente:

1. Lo dispuesto en el artículo 15, apartado 1 a) del E.T. según redacción dada por esta Ley (Plazo máximo de 3 años y ampliable un año más), se entiende sin perjuicio de lo que establecen actualmente los convenios colectivos sectoriales sobre la duración máxima del contrato por obra o servicio determinado.
2. Igualmente lo dispuesto en el artículo 15, apartado 1 a) del Estatuto de los Trabajadores y 5, y en el artículo 49.1.a), se entiende sin perjuicio de lo que se establece o pueda establecerse sobre la regulación del contrato fijo de obra, incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

- **Disposición Adicional Cuarta. Planes de formación profesional específicos para jóvenes y personas desempleadas.**

Se procederá a la elaboración de planes específicos de formación profesional que contribuyan a la incorporación de estos colectivos al mercado de trabajo para favorecer su empleo.

- **Disposición Adicional Quinta. Implantación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.**

El Gobierno completará el desarrollo de Ley Orgánica 5/2002 de las cualificaciones y de la formación profesional, en el plazo de seis meses mediante un Real Decreto que regule la implantación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, adecuando las ofertas formativas a los requerimientos de la producción y del empleo, a través de acciones formativas evaluables y certificables.

- **Disposición Adicional Séptima. Plan de recolocación del sector de la construcción.**

Se establece asimismo que el Gobierno en colaboración con las CC.AA. impulsará un plan específico para la recolocación de los parados procedentes del sector de la construcción, a través de programas específicos de formación y de seguimiento, para ser contratados en sectores demandantes de mano de

obra como por ejemplo los de rehabilitación, instalación energética, seguridad, turismo, dependencia, entre otros.

- **Disposición Adicional Undécima. Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo.**

Se modifica el apartado 1 del artículo 17 del E.T. y se establece: se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales, y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad, o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen racial o étnico, estado civil, condición social, religión, ideas políticas y orientación o condición sexual.

Se modifica el artículo 23.2 del E.T.: "En la negociación colectiva se pactará los términos del ejercicio de estos derechos que se acomodarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

- **Disposición Adicional Decimoséptima. Servicios Públicos de Empleo.**

Se reforzarán los Servicios Públicos de Empleo incrementándose el grado de coordinación y eficacia entre los Servicios Públicos de Empleo Estatal y Autonómicos para promover los cambios en el acceso y la mejora del empleo y para gestionar las prestaciones por desempleo.

- **Disposición Adicional Decimonovena. Mejora de la gestión de la Incapacidad temporal.**

Se adiciona un nuevo apartado 4 al artículo 73 de la Ley General de la Seguridad Social, que establece que:

"Las mutuas podrán destinar una parte de los excedentes obtenidos en la gestión de las contingencias profesionales o de la incapacidad temporal por enfermedad común al establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias comunes de las empresas, en los términos que se establezcan reglamentariamente, siempre que hayan reducido los costes de la incapacidad temporal, por debajo de los límites establecidos, o que hayan obtenido una reducción significativa de estos costes como consecuencia de la aplicación de planes pactados en el ámbito de la empresa con la representación de los trabajadores que modifiquen las condiciones de trabajo, flexibilicen el cambio de puesto de trabajo de los trabajadores afectados por enfermedad común y mejoren el control del absentismo injustificado. Las reducciones de cotización serán proporcionales a los ahorros de costes generados al sistema a través de estos procesos de colaboración".

### **Gastos por la anticipación de la readaptación de los trabajadores en I.T.C.C.**

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales asumirán a su cargo, sin perjuicio del posible resarcimiento posterior por los Servicios de Salud o por las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, el coste originado por la realización de pruebas diagnósticas, tratamientos y procesos de recuperación funcional dirigidos a evitar la prolongación innecesaria de los procesos de baja laboral por contingencias comunes de los trabajadores del Sistema de la Seguridad Social, y que deriven de los acuerdos o convenios del Reglamento General sobre colaboración en la gestión de las Mutuas, aprobado por RD 1993/1995.

### **Competencias en los procesos de I.T.**

Hasta el cumplimiento de duración máxima de un año de los procesos de I.T se establece que, los Inspectores Médicos adscritos al INSS y al Instituto Social de la Marina ejercerán las mismas competencias que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del Servicio Público de Salud, para emitir un alta médica a todos los efectos, en los procesos de incapacidad temporal del Sistema de la Seguridad Social.

Cuando el alta médica haya sido expedida por los médicos del INSS o el Instituto Social de la Marina éstos serán los únicos competentes para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal si aquélla se produce en un plazo de 180 días siguientes a la citada alta médica por la misma o similar patología.

La Secretaría de Estado de la Seguridad Social determinará la fecha a partir de la cual se asumirán las funciones atribuidas en el párrafo anterior.

- **Disposición Adicional Vigésima Tercera. Límites a las prestaciones salariales en especie.**

Se modifica el artículo 26.1, párrafo segundo del E. T., en el que se establece que "en ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial del artículo 2 de esta Ley, el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

- **Disposición Adicional Vigésima Cuarta. Medidas dirigidas a favorecer las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad.**

El Gobierno, en el plazo de un año procederá a revisar la norma por la que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo, así como a regular las cuestiones relacionadas con los supuestos de sucesión o subrogación empresarial que

afecten a los trabajadores con discapacidad o a los centros especiales de empleo.

- Dadas las numerosas **Disposiciones Adicionales** de la Ley, y ante la imposibilidad de recoger todas ellas, resaltamos las siguientes: vinculación de políticas activas de empleo y prestaciones por desempleo; la formación profesional en el trabajo; Informe Anual de Evaluación de las bonificaciones a la contratación; Fondo de capitalización; Evaluación de las medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas; Evaluación de la siniestralidad de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal; modificación de la LISOS sobre el destino de donaciones y acciones de patrocinio en relación con la reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad; modificación de la Ley por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos; medidas dirigidas a favorecer las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad.
- Asimismo, la Ley establece **doce Disposiciones Transitorias, una Derogatoria, y cuatro Disposiciones Finales.**

Así, la **Disposición Transitoria Primera**, que trata del Régimen aplicable a los contratos por obra o servicio determinados, y la **Disposición Transitoria Segunda**, que trata del Régimen de entrada en vigor de la limitación del encadenamiento de los contratos temporales, establecen que los contratos de referencia celebrados con anterioridad a la nueva ley se regirán por la normativa entonces existente y los posteriores con arreglo a aquella, si bien a efectos de cómputo del número de contratos celebrados se tomará en consideración el vigente al 18 de junio de 2010.

**La Disposición Transitoria Undécima**, que establece la ampliación transitoria de la duración de los enclaves laborales, y señala que "la duración máxima de seis años a que se refiere el último párrafo del artículo 5.2 del Real Decreto 290/2004, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, podrá ampliarse hasta el 31 de diciembre de 2012".

**La Disposición Transitoria Duodécima**, que regula la entrada en vigor de los nuevos límites para las prestaciones salariales en especie, establece que lo previsto en esta Ley será de aplicación a los contratos de trabajo vigentes a la fecha de entrada en vigor de la misma, si bien únicamente a partir de dicha fecha.

La **Disposición Derogatoria Única** recoge el alcance de la derogación normativa.

Por último, la ley incorpora **cuatro Disposiciones Finales** entre las que destacamos la Disposición Final Tercera, punto 3, apartado segundo, por la que "el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y

empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, fijará indicadores de eficacia de las agencias privadas de colocación. Dichos indicadores serán evaluados cada dos años a efectos de suscripción de posibles convenios de colaboración entre Agencias y los Servicios de Empleo de las Comunidades Autónomas”.

Y en el apartado 4, se establece que: “Con anterioridad al 31 de diciembre de 2010, el Gobierno aprobará, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, un Real Decreto para la modificación del Real Decreto 43/1996, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación Administrativa en materia de Traslados Colectivos, para su adaptación a lo dispuesto en esta Ley”.

#### **ENTRADA EN VIGOR.** -

El presente Real Decreto entró en vigor **el día 18 de Septiembre de 2010.**

Lo tiene a su disposición en la siguiente dirección de Internet:

<http://www.boe.es/boe/dias/2010/09/18/pdfs/BOE-A-2010-14301.pdf>

Para cualquier aclaración pueden ponerse en contacto con el Departamento de Asuntos Laborales.

Atentamente,

Beatriz Aguirre Cavero  
Directora de Asuntos Laborales