

MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO (I)

MARCO NORMATIVO:

Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de Junio, (BOE núm. 147, de 17 de junio) de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Resolución de 22 de junio de 2010, (BOE núm. 154, de 25 de junio) del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de **convalidación del Real Decreto-ley 10/2010**, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

CONTENIDO DEL REAL DECRETO-LEY 10/2010.

El Real Decreto Ley 10/2010 estructura su contenido en 4 bloques:

- I. Medidas para dirigidas reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo.
- II. Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.
- III. Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.
- IV. Medidas para la mejora de la intermediación y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal.

A continuación exponemos las principales cuestiones introducidas por la reforma del mercado de trabajo, señalando que pueden llegar a sufrir modificaciones en un futuro cercano puesto que una vez se produjo la convalidación del Real Decreto Ley, se ha acordado su tramitación como proyecto de Ley.

PRINCIPALES ASPECTOS DE LAS MEDIDAS PARA REDUCIR LA DUALIDAD Y LA TEMPORALIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

A) Contratos Temporales.

▪ Contrato de obra o servicio (Art. 15.1.a ET)

Los contratos por obra o servicio determinado tendrán una duración máxima de hasta 3 años, ampliable a 12 meses por convenio colectivo sectorial. Transcurridos estos plazos los trabajadores adquirirán la condición de fijos en la empresa. Esta medida también surtirá efectos en el ámbito de las administraciones públicas y sus organismos autónomos.

El empresario deberá entregar al trabajador en los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos, un documento justificativo sobre la adquisición de la condición de fijo en la empresa.

▪ Encadenamiento de contratos temporales (Art. 15.5 ET)

Adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa quienes en un período de 30 meses hubieran estado contratados, incluso en caso de sucesión o subrogación empresarial:

- Por un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad.
- Para el mismo o diferente puesto de trabajo.
- Con la misma empresa o grupo de empresas.
- Mediante 2 o más contratos temporales.
- Ya sea directamente o a través de una empresa de trabajo temporal.
- Con la misma o diferente modalidad de contrato de duración determinada.
- El empresario deberá entregar al trabajador en los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos, un documento justificativo sobre la adquisición de la condición de fijo en la empresa.

▪ Indemnización por extinción del contrato (Art. 49.1.c ET)

Se incrementará progresivamente hasta llegar a los 12 días por año de servicio, la indemnización que se debe abonar a los empleados a la finalización de los contratos temporales, salvo los formativos y los de interinidad:

- 8 días para los contratos celebrados hasta 31-12-2011.
- 9 días para los contratos celebrados a partir del 01-01-2012.
- 10 días para los contratos celebrados a partir del 01-01-2013.
- 11 días para los contratos celebrados a partir del 01-01-2014.
- 12 días para los contratos celebrados a partir del 01-01-2015.

B) Despido objetivo.

- Clarificación y concreción de causas para despidos colectivos (expedientes de regulación de empleo) y extinciones individuales por causas objetivas, concretamente económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se entiende que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa.

Seguirá siendo la jurisdicción social quien determine si los resultados muestran tal situación económica negativa.

Concurrirán **causas técnicas**: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Serán **Organizativas**: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.

Se entenderán **productivas**: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La empresa ha de acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos 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.

- Expedientes de regulación de empleo con causa en despidos colectivos.

La autoridad laboral resolverá sobre la solicitud empresarial, estimando o desestimando. 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.

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 15 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.

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 expuestos a la hora de hablar de las causas que lo pueden motivar.

- Extinciones por causas objetivas.

El plazo de preaviso de 30 días se reduce a 15, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo (el empresario podrá sustituir este preaviso por el abono de los salarios correspondientes a dicho período). Del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

- Decisión extintiva improcedente.

La decisión extintiva del empresario se considerará improcedente (que no nula) cuando no se acredite la concurrencia de la causa, o no se hubiera efectuado comunicación escrita, puesta a disposición del trabajador de la indemnización de 20 días de salario por año trabajado (tope de 12 mensualidades) o concesión del plazo de preaviso.

C) Contrato de fomento de la contratación indefinida.

Podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida con trabajadores incluidos en alguno de los grupos siguientes:

- Desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concorra alguna de las siguientes condiciones:
 - Jóvenes de 16 a 30 años de edad, ambos inclusive.
 - Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
 - Mayores de 45 años de edad.
- Personas con discapacidad.
- Parados que lleven, al menos, 3 meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

- Desempleados que, los 2 años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
- Desempleados a quienes, durante los 2 años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.
- 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.
- 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 6 meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.

El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca al efecto.

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 **33 días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

Si el empresario reconociera la improcedencia del despido y ofreciese al trabajador la indemnización prevista, deberá depositar en el Juzgado la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador según el artículo 53.1.b del Estatuto de los Trabajadores y los 33 días de salario por año trabajado.

No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida la empresa que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera extinguido contratos de trabajo por despido declarado o reconocido improcedente o por despido colectivo. En ambos casos, la limitación afectará 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 centro o centros de trabajo.

D) Abono de la indemnización por parte del FOGASA.

En los **contratos** de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados con **posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley**, y siempre que el contrato haya tenido una **duración superior a un año**, el FOGASA abonará una **parte de la indemnización, 8 días de salario**. El resto, serán a cargo de la empresa, cualquiera que sea el número de trabajadores de la misma.

Para que el FOGASA abone la parte de indemnización que le corresponde, es imprescindible **que el despido sea por las causas de los artículos 51 (Despido colectivo) y 52 (Extinción del contrato por causas objetivas)** del Estatuto de los Trabajadores.

De la redacción actual **no se desprende abono de indemnización alguna por parte del FOGASA en supuestos de despidos disciplinarios.**

E) Fondo de Capitalización.

El Gobierno se compromete a implantar este sistema que tendrá que estar operativo a partir del 1 de enero de 2012, con las siguientes características:

- Se determinará la aportación al Fondo, que el trabajador podrá hacer efectiva en caso de despido, movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación, o jubilación.
- Se reducirá la indemnización a cargo de la empresa en la cuantía que se determine la aportación al fondo.

El régimen de organización, funcionamiento y financiación quedan por determinar.

MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO (II)

MARCO NORMATIVO:

Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de Junio, (BOE núm. 147, de 17 de junio) de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Resolución de 22 de junio de 2010, (BOE núm. 154, de 25 de junio) del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

CONTENIDO DEL REAL DECRETO-LEY 10/2010.

El Real Decreto Ley 10/2010 estructura su contenido en 4 bloques:

- I. Medidas para dirigidas reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo.
- II. Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.
- III. Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.
- IV. Medidas para la mejora de la intermediación y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal.

A continuación exponemos las principales cuestiones introducidas por la reforma del mercado de trabajo, señalando que pueden llegar a sufrir modificaciones en un futuro cercano puesto que una vez se produjo la convalidación del Real Decreto Ley, se ha acordado su tramitación como proyecto de Ley.

PRINCIPALES ASPECTOS DE LAS 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

A) Movilidad geográfica (Art. 40 ET)

- En el **caso de traslados colectivos** el **período de consultas** obligatorio con los representantes legales de los trabajadores tendrá una **duración no superior a 15 días improrrogables**.
- 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 3 miembros integrada, según su representatividad, por los **sindicatos más representativos del sector** al que pertenezca la empresa designados por la Comisión paritaria del convenio colectivo aplicable a esta; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. También el **empresario podrá acudir a su Organización empresarial**.
- Si las partes lo acuerdan **acordar** se podrá **sustituir** el **período de consultas** 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 de 15 días.

B) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (Art. 41 ET)

- No solo es **materia susceptible de modificación sustancial** el horario, se recoge expresamente que lo será la **distribución del tiempo de trabajo**.
- Se modifica el plazo del período de consultas: 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 15 días**.
- 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 3 miembros integrada, según su representatividad, por los **sindicatos más representativos del sector** al que pertenezca la empresa designados por la Comisión paritaria del convenio colectivo aplicable a esta; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. También el **empresario podrá acudir a su Organización empresarial**.
- Si las partes lo acuerdan **acordar** se podrá **sustituir** el **período de consultas** 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 de 15 días.

- La **modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos**, sean sectoriales o empresariales, se podrá **efectuar en todo momento por acuerdo entre empresa y los representantes legales o sindicales** de los trabajadores. En caso de desacuerdo, 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.
 - La duración de la modificación de las condiciones de trabajo no podrá exceder la vigencia temporal del convenio colectivo cuya vigencia se pretenda.
 - La modificación solo podrá referirse a horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento.
 - Cuando la **modificación** se refiera a **condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por estos 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 a los 30 días.
- C) Cláusula de inaplicación salarial.
- Los representantes de los **trabajadores y la empresa**, previo período de consultas de duración no superior a 15 días, **podrán proceder por acuerdo a inaplicar el régimen salarial** previsto en **Convenio Colectivo de ámbito superior a la empresa cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa puedan verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.**
 - Se abre igualmente un proceso de negociación con la representación legal de los trabajadores, o en su defecto los sindicatos del sector, previo período de consultas de duración no superior a 15 días, que si no termina con acuerdo será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos en convenios o acuerdos interprofesionales.
 - 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 3 miembros integrada, según su representatividad, por los **sindicatos más representativos del sector** al que pertenezca la empresa designados por la Comisión paritaria del convenio colectivo aplicable a esta; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. También el **empresario podrá acudir a su Organización empresarial.**
 - 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.
 - El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de la empresa, estableciendo, en su caso, 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.
 - En ningún caso la inaplicación podrá superar el período de vigencia del convenio, o en su caso, los tres años de duración.
- D) Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (Art. 47 ET)
- El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.
 - El plazo de duración del período de consultas será de 15 días y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que se determinen.

- 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.
- La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.
- **La jornada de trabajo podrá reducirse** por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.
- El derecho a la **bonificación del 50 % podrá alcanzar el 80 %**, cuando se incluyan planes de formación para los trabajadores durante el período de suspensión o cualquier medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.
- Se modifica la situación legal desempleo extendiendo la misma a los supuestos de suspensión y de reducción de jornada.
- Se amplía el límite de reposición de la prestación por desempleo de 120 días a 180 días.
- A los expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, en tramitación a la entrada en vigor de la norma, les podrá ser de aplicación el régimen jurídico previsto en ésta, 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.

MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO (III)

MARCO NORMATIVO:

Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de Junio, ([BOE núm. 147](#), de 17 de junio) de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Resolución de 22 de junio de 2010, ([BOE núm. 154](#), de 25 de junio) del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de **convalidación del Real Decreto-ley 10/2010**, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

CONTENIDO DEL REAL DECRETO-LEY 10/2010.

El Real Decreto Ley 10/2010 estructura su contenido en 4 bloques:

- I. Medidas para dirigidas reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo.
- II. Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.
- III. Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.
- IV. Medidas para la mejora de la intermediación y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal.

A continuación exponemos las principales cuestiones introducidas por la reforma del mercado de trabajo, señalando que pueden llegar a sufrir modificaciones en un futuro cercano puesto que una vez se produjo la convalidación del Real Decreto Ley, se ha acordado su tramitación como proyecto de Ley.

PRINCIPALES ASPECTOS DE LAS MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE LOS JÓVENES Y DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS.

A) Contratos formativos (Se modifican los artículos 11 y 12 del ET)

Contrato en prácticas.

- Ampliación del período para contratar hasta 5 años siguientes a la terminación de los estudios; 6 años en el caso de trabajadores con discapacidad
- Adecuación de la titulación al sistema educativo y conforme a lo previsto en la Ley de Cualificaciones.
- 2 años será el tiempo máximo contratado en la empresa en el mismo puesto de trabajo, aunque se trate de distinta titulación.

- Los títulos de grado y master correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación.

Contrato para la Formación.

- 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 12 meses.
- Los trabajadores con contratos para la formación serán beneficiarios de la prestación de desempleo.
- Hasta el 31 de diciembre de 2011 podrán realizarse contratos para la formación con trabajadores menores de 25 años sin que sea de aplicación el límite máximo de menores de 21 años.
- 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 (no se computa la formación teórica). Durante el segundo año, la retribución será la fijada en el convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.
- Las empresas que, a partir del 18 de junio de 2010 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 100 % 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.
- Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará al 100 por 100 de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas.
- Para tener derecho a los incentivos establecidos, el contrato para la formación deberá suponer un incremento de la plantilla de la empresa.

B) Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida.

- 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 (desempleados inscritos al menos 12 meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional) , inscritos en la Oficina de Empleo, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de **800 euros durante 3 años** o, en su caso, por su equivalente diario. La bonificación será de 1.000 euros o su equivalente diario si estos contratos se concertan con mujeres.
- 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 12 meses, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de **1.200 euros durante 3 años**, o en su caso por su equivalente diario. Si estos contratos se concertan con mujeres, las bonificaciones serán de 1.400 euros o su equivalente diario.
- 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 su fecha de celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros durante 3 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.
- **Requisito para aplicar las bonificaciones: que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.**
- Las empresas que se acojan a estas bonificaciones estarán obligadas a mantener durante el período de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada.
- El incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones establecidas dará lugar al reintegro de las bonificaciones.

PRINCIPALES ASPECTOS DE LAS MEDIDAS PARA MEJORAR LOS MECANISMOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL:

- Se regula la actividad de las agencias de colocación con ánimo de lucro para fomentar el empleo a través de las mismas, que podrán actuar en colaboración con los servicios públicos de empleo. Su actuación requerirá autorización administrativa y los requisitos que se determinen reglamentariamente.
 - Dentro del término intermediación laboral que aparece recogido en la Ley 56/2003 de Empleo se incluye actividad destinada a la recolocación de los trabajadores en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquella hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes.
 - Se establece la asimilación total de derechos y de las condiciones esenciales de trabajo a los trabajadores de las ETT con los de las Empresas usuarias.
 - Se amplían los sectores en los cuales se permite a las Empresas de Trabajo Temporal que presten sus servicios.
 - Se habilita el uso de trabajadores de ETT para trabajadores de especial peligrosidad para la seguridad y salud, de acuerdo con lo que, a tal efecto determine la negociación colectiva sectorial.
 - Desaparecen las restricciones para actuar en los sectores de la construcción y en la Administración Pública.
 - Se realizan determinadas modificaciones referidas al principio de igualdad de trato entre los trabajadores cedidos y los trabajadores de las empresas usuarias.

Entrada en vigor:

El Real Decreto-Ley 10/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo entró en vigor el día 18 de junio de 2010.