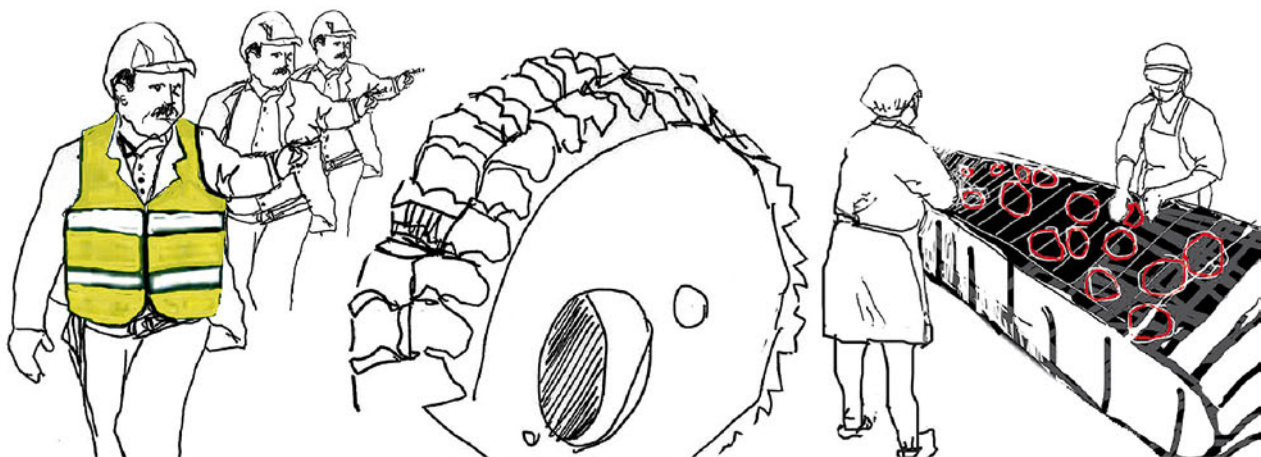


DERECHO LABORAL



La reforma del mercado de trabajo de 2010

Directores

Fernando Valdés Dal-Re / Elías González-Posada Martínez

Autores

Milagros Alonso	Mónica Llano
José M ^a Blanco	M ^a Luisa Molero
Miguel Cuenca	Laura Otero
M ^a del Carmen Cueva	Carmen Pascual
Azucena Escudero	Antonio J. Piñeyroa
Juan C. García-Quiñones	Koldo Santiago
Pedro Gete	Noemí Serrano
Elías González-Posada	M ^a José Serrano
Beatriz Gutiérrez-Solar	Gemma Sobrino
Tebelia Huertas	Jorge Torrents
Jesús Lahera	Alberto Valdés

Fernando Valdés

Coordinador

Alberto Valdés Alonso

COLECCIÓN DE DERECHO LABORAL

TÍTULOS PUBLICADOS

- Normas laborales y contratos colectivos**, *Jesús Lahera Forteza* (2008).
- Estrategias empresariales y extinción colectiva de los contratos de trabajo**, *Milagros Alonso Bravo* (2008).
- El despido objetivo por necesidades de la empresa**, *Lucía Martín Rivera* (2008).
- La consideración conjunta de las contingencias y el principio de igualdad (en el Sistema español de Seguridad Social)**, *Antonio José Piñeyroa de la Fuente* (2008).
- Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva**, *Azucena Escudero Prieto* (2009).
- Despido y protección social del enfermo bipolar. (Una contribución al estudio del impacto de la enfermedad mental en la relación de trabajo)**, *Alberto Valdés Alonso* (2009).
- El precontrato de trabajo**, *Lourdes Mella Méndez* (2010).
- Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva**, *Fernando Valdés Dal-Ré* (2010).
- La reforma del mercado de trabajo de 2010**, *Fernando Valdés Dal-Re y Elías González-Posada Martínez (Directores)*, *Alberto Valdés Alonso (Coord.)* (2011).

COLECCIÓN DE DERECHO LABORAL

Director: FERNANDO VALDÉS DAL-RE

Catedrático de Derecho de Trabajo
Universidad Complutense de Madrid

LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO DE 2010

Directores

Fernando Valdés Dal-Re
Elías González-Posada Martínez

Autores

Milagros Alonso	Mónica Llano
José M ^a Blanco	M ^a Luisa Molero
Miguel Cuenca	Laura Otero
M ^a del Carmen Cueva	Carmen Pascual
Azucena Escudero	Antonio J. Piñeyroa
Juan C. García-Quñones	Koldo Santiago
Pedro Gete	Noemí Serrano
Elías González-Posada	M ^a José Serrano
Beatriz Gutiérrez-Solar	Gemma Sobrino
Tebelia Huertas	Jorge Torrents
Jesús Lahera	Alberto Valdés
Fernando Valdés	

Coordinador

Alberto Valdés Alonso



Madrid, 2011

La edición de esta obra ha sido posible gracias a la colaboración del Ministerio de Trabajo e Inmigración.



© Editorial Reus, S. A.
Fernández de los Ríos, 31 – 28015 Madrid
Tfno: (34) 91 521 36 19 – (34) 91 522 30 54
Fax: (34) 91 445 11 26
E-mail: reus@editorialreus.es
<http://www.editorialreus.es>

1.ª edición REUS, S.A. (2011)
ISBN: 978-84-290-1655-0
Depósito Legal: Z. 1770-11
Diseño de portada: María Lapor
Impreso en España
Printed in Spain

Imprime: Talleres Editoriales Cometa, S. A.
Ctra. Castellón, Km. 3,400 – 50013 Zaragoza

Ni Editorial Reus, ni los Directores de Colección de ésta, responden del contenido de los textos impresos, cuya originalidad garantizan los autores de los mismos. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo puede ser realizada con la autorización expresa de Editorial Reus, salvo excepción prevista por la ley. Fotocopiar o reproducir ilegalmente la presente obra es un delito castigado con cárcel en el vigente Código penal español.

*A Pedro Gete, por su ejemplar fortaleza y su cálida amistad,
con nuestro profundo afecto*

PRESENTACIÓN

La presente obra responde al escueto título de la reforma del mercado de trabajo de 2010. Título sencillo que pretende un objetivo complejo: tratar de examinar los escenarios en los que el legislador ha ubicado sus intereses más inmediatos, indagar sobre la dimensión y profundidad en que se han dado forma a los mismos y averiguar las consecuencias jurídicas y sociales que todo ello comporta. La reforma del 2010 tiene como característica fundamental, e inédita en la historiografía del Derecho del Trabajo español, el no cerrarse en sí misma, en no articularse con el objetivo de tener una vigencia temporal más o menos dilatada, sino formulada para constituirse en palanca o paso previo de ulteriores acciones. Y es que el perímetro de la reforma no está cerrado. La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, forma parte de una secuencia de iniciativas, algunas citadas en el propio texto de la Ley, otras subrayadas en el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, mero eslabón de una cadena a la que cabrá añadir las aún no iniciadas o cerradas, que probablemente se sucederán en el tiempo. Consecuentemente no estamos ante el acto reformador único, ni en presencia del último de la serie.

Testigos fidedignos de lo indicado son las veintidós disposiciones adicionales existentes en la Ley, algunas de ellas dirigidas a la verificación de los distintos efectos que puedan producirse en el tejido social, como es el caso de las bonificaciones a la contratación, el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas, la siniestralidad de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, o la gestión de la Incapacidad temporal. Junto a ello se añaden reglas y disposiciones dirigidas a la gestión, administración y tratamiento de un heterogéneo núcleo de cuestiones, caso de la formación teórica en los contratos para la formación así como los

contratos para la formación en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo, planes de formación profesional específicos para jóvenes y personas desempleadas, implantación del sistema nacional de cualificaciones y formación profesional. De igual forma se contemplan referencias a las políticas activas de empleo y prestaciones por desempleo y plan de recolocación del sector de la construcción, formación profesional en el trabajo, inspección de trabajo y seguridad social, servicios públicos de empleo, faltas de asistencia al trabajo e igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo y la modificación de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social sobre destino de donaciones y acciones de patrocinio en relación con la reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

Junto al non nato Fondo de capitalización, alguna de las disposiciones adicionales contemplan temas mayores, donde se hacen valientes afirmaciones, tal es el caso de la negociación colectiva, precisándose la necesidad de abordar, entre otros, la definición de mecanismos de articulación de la negociación colectiva, su papel como procedimiento de fijación de las condiciones laborales y de determinación de las políticas de empleo, su capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y sectores productivos y la mejora de la productividad, así como todos aquellos elementos e instrumentos que relacionados con los objetivos señalados configuran el actual sistema de negociación colectiva. Texto el señalado que hoy debe contemplarse con lo suscrito en el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, donde se manifiesta que la negociación colectiva tiene problemas de estructura y de vertebración, de legitimación, de flexibilidad interna, de innovación y adaptación de contenidos, de gestión y de adecuación a las dificultades. Se añade, además de la existencia de deficiencias de legitimación en la negociación de los convenios, la necesaria adecuación a los cambios en los sectores y en la empresa, a través de medidas de flexibilidad interna, concluyendo con la ineludible necesidad de dinamizar la negociación colectiva, tanto respecto a los procesos negociadores, como en nuevos contenidos y renovación de materias, así como en la supresión de los que no deban tener continuidad. Toda una fotografía del modelo existente.

De no menor entidad es el compromiso sobre la reforma de la jurisdicción social que, como se indica en la Exposición de motivos del ya anteproyecto de ley reguladora de la jurisdicción social, aspira a ofrecer una mayor y mejor protección tanto a los trabajadores y a los beneficiarios de prestaciones sociales públicas, fortaleciendo la tutela judicial en un

espacio vertebrador de la vida social y económica, procurando al mismo tiempo reforzar la seguridad jurídica del marco de encuentro entre los operadores sociales y económicos, como a las entidades u organismos gestores o colaboradores de las prestaciones sociales.

El texto legal que se comenta está lleno de confesiones. Así, en su preámbulo pueden advertirse algunas, distintas a las anteriores que coadyuvan a sostener lo dicho con anterioridad. Dejando al margen las referencias a la crisis financiera y económica, se explicitan concretas referencias a la productividad de la economía española, a la renovación del modelo productivo y, lo que resulta más relevante, en este caso por su precisión, a las debilidades de nuestro modelo de relaciones laborales, así como a la insostenibilidad económica y social de tal modelo. He aquí la cuestión, el modelo, como diría Borges en su *Aleph*: la esfera cuyo centro está en todas partes.

En el caldo de cultivo relatado, la obra que tienen en sus manos no podía ser un producto apresurado. Examinar, indagar y averiguar las consecuencias jurídicas de un texto con tales perfiles exigía una cierta perspectiva, alejada de la inmediatez, aunque próxima a su nacimiento. Un análisis que, sin adular de la metodología clásica, pudiera proceder a la recreación de la profundidad del contenido del texto legal, y a la constatación de la posición relativa de los objetos y de los objetivos que la norma atestigua y predica.

El estudio realizado afronta la realidad de un texto legal poliédrico, donde se advierten ámbitos de aplicación que se cortan entre sí y con los demás, es decir con más de un punto en común. Reglas sobre lo que pudiera denominarse legislación laboral clásica, fórmulas sobre política de empleo y mecanismos de protección social, advirtiéndose de forma plástica la existencia de cuerpos geométricos diferenciados en un universo común. Es el nuevo referente jurídico del Derecho de la contratación laboral y el mercado de trabajo, sujeto científico de dimensiones tridimensionales, aún carentes de coordinación.

Un nuevo Derecho abierto a integrar en su seno legislación laboral, política de empleo y protección social; un instrumento normativo alejado de las coordenadas decimonónicas del espíritu codificador, en el que las viejas categorías jurídicas cogen cuerpo bajo la regla de la subsidiariedad de la que, por cierto, constituye un buen ejemplo el artículo 5 de la versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, cuando dictamina que la Unión intervendrá sólo en caso de que, y en la medida en que, los objetivos de la acción pretendida no puedan ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros.

Nuevas reglas pues perfectamente aplicables a sociedades abiertas como son las actuales sociedades industriales, con cuerpos sociales fragmentados, con asalariados estructurados en unidades productivas antagónicas, instaladas en el corto plazo, donde pretende transitar el *soft law* y las técnicas de aplicación de las fuentes de derecho de acuerdo con los mecanismos de la complementariedad y la supletoriedad. La Ley 35/2010 es fruto y consecuencia de la «crisis» pero también de todo el magma ideológico que ha podido apreciarse en los años más recientes, donde una parte no desdeñable del mismo ha tomado cuerpo en el texto. El presente libro da cumplida cuenta de la estructura del texto legal respondiendo a la totalidad de sus contenidos, pero no con distanciamiento o equidistancia, sino con el viejo compromiso del jurista. El análisis efectuado parte de una reflexión sobre el marco general de la reforma, concluye con las medidas transversales, es decir con el estudio sobre las distintas unidades, técnicamente diferenciadas, pero que han sido integradas en una sola unidad normativa, y con un único objeto, dada la naturaleza del fenómeno regulado.

Se analizan de igual forma, como indica el legislador, las «medidas»; es decir el impulso para poner en práctica decisiones que tratan de resolver un elenco seleccionado de dificultades o problemas: reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo, favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas, el fomento al uso de la reducción de la jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo, el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas, la intermediación laboral, y la actuación de las empresas de trabajo temporal. Tal es el libro que el lector sostiene en sus manos y que, en el juicio de todos sus autores, le ha de reportar una notable utilidad no solo, lo que ya es mucho, para desentrañar la compleja regulación que contiene la Ley 35/2010 sino, y además, para poder comprender el nuevo derecho del trabajo que, de manera imparable, se está implantando en nuestro sistema jurídico.

* * *

La presente obra tiene su impulso inicial en un Seminario sobre «La Reforma Laboral 2010» al que asistimos la mayoría de los autores y que tuvo lugar, en septiembre de ese mismo año, en la residencia que la Universidad de Burgos tiene en el pueblo de Sedano. En esta localidad y a lo largo de dos días, quienes allí nos reunimos tuvimos la oportunidad, siempre escuchando a lo lejos y con contenida emoción las sabias conversaciones entre Miguel Delibes y su amigo el Sr. Cayo, de debatir,

a veces acaloradamente, el sentido político y el contenido jurídico de las reglas introducidas por la recién aprobada Ley 35/2010 y de dibujar los escenarios de futuro que la misma abre al moderno derecho del trabajo.

Si esos fueron los momentos germinales de esta obra, su, para nosotros, feliz transformación en obra escrita se debe al apoyo y colaboración de tres instituciones. En primer lugar, a la Editorial Reus, que desde hace algunos años viene apostando por dar cabida, en su casi centenario catálogo, a monografías laborales. En segundo lugar, a la Fundación Francisco Largo Caballero que, una vez más —y ya es la cuarta ocasión—, muestra su confianza en nuestro buen hacer investigador. Finalmente, a la Fundación Alfonso Martín Escudero, empeñada desde hace ya tiempo en cooperar de manera activa en la difusión del pensamiento social, político y jurídico de nuestro tiempo. A todas ellas les queremos expresar nuestro agradecimiento, que deseamos concretar, poniendo nombres y apellidos, en las personas de Carlos Rogel, Jesús Pérez y Ramón Parada.

Elías GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ
Fernando VALDÉS DAL-RÉ
Catedráticos de Derecho del Trabajo
Valladolid/Majadahonda, febrero 2010

I. EL MARCO GENERAL DE LA REFORMA

CAPÍTULO 1

EL FUNDAMENTO, LA FUNCIÓN Y LA APLICACIÓN DE LA LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO DE 2010

ELÍAS GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valladolid

«Ni en el mundo, ni en general, tampoco fuera del mundo, es posible pensar nada que pueda considerarse como bueno sin restricción, a no ser tan sólo una buena voluntad.»

Fundamentación de la metafísica de las costumbres.
Capítulo I. Immanuel Kant.

Sumario: 1. LAS RAÍCES DEL PROBLEMA.– 2. LA REFORMA LABORAL Y EL MERCADO DE TRABAJO.– 3. LA TÉCNICA NORMATIVA.– 4. LA APLICACIÓN DE LA NORMA Y EL JARDÍN DE SENDEROS QUE SE BIFURCAN.

1. LAS RAÍCES DEL PROBLEMA

Las primeras líneas del preámbulo de la Ley 35/2010 nos señalan que la crisis financiera y económica de origen internacional que se ha desarrollado desde principios de 2008 ha quebrado la larga senda de crecimiento económico y del empleo que vivió la economía española desde mediados

de los noventa y ha tenido como consecuencia más grave una intensa destrucción de empleo, añadiéndose más adelante que en España la incidencia de esta contracción productiva sobre el empleo ha sido superior a la sufrida en otros países. Indica el citado prefacio de la Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que existe una amplia coincidencia en señalar como responsables de este negativo comportamiento tanto a las diferencias en la estructura productiva del crecimiento económico, como a algunas particularidades estructurales de nuestro mercado laboral, que las reformas abordadas en las últimas décadas no han logrado eliminar o reducir de forma sustancial¹.

Cuatro sujetos son culpabilizados, cuatro afirmaciones se concitan: la primera, la crisis financiera y económica de origen internacional; la segunda, la estructura productiva del crecimiento económico; la tercera, las particularidades estructurales de nuestro mercado laboral; la cuarta, las debilidades de nuestro modelo de relaciones laborales. Todo ello se tratará de paliar mediante una reforma urgente, la presente, que tiene como objetivo esencial contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española.

De las cuatro afirmaciones, dos parecen estar fuera de la actuación legislativa: la primera de ellas queda al margen de cualquier posible iniciativa legislativa que reconduzca la situación al situarse la crisis fuera de las fronteras nacionales; en la segunda, el legislador se refiere, como se ha dicho, a la estructura productiva del crecimiento económico, con lo que deja al margen la composición y organización de la producción de bienes y servicios que no ha hegemonizado el crecimiento en los últimos años, con lo que parece por tal causa no necesaria la modificación de sus

¹ El objetivo ya se había abordado en secuencias legislativas precedentes. Unas canalizadas a través de las Leyes de Presupuestos, otras mediante leyes de medidas fiscales y administrativas, leyes como 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, la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, o la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Otras caracterizadas con un claro enfoque en materia de empleo como son el caso de las reformas del Estatuto de los Trabajadores producidas por la Ley 63/1997, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, derivada del Acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo suscrito por los interlocutores sociales, y por el Real Decreto-ley 15/1998, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, que refleja el acuerdo concluido entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas.

componentes estructurales, y por tanto que en todo caso estaría fuera de los límites de una acción normativa integral.

En cuanto a las otras dos aseveraciones, y con relación a las particularidades estructurales de nuestro mercado laboral, y las debilidades de nuestro modelo de relaciones laborales, son las indicadas cuestiones que podrían con carácter general ser consideradas tendentes a ser corregidas mediante acciones normativas, y más en concreto el modelo de relaciones laborales. Sin embargo el caso es que en el presente la estratificación de reglas producidas por aluvión en los últimos años y su ordenación impiden identificar con nitidez el modelo, más aún cuando el legislador señala la existencia de debilidades sin concretarlas, o en el mejor de los casos sólo cita alguna de sus consecuencias. Se formula pues un juicio u opinión, pero no un diagnóstico que permita aplicar una terapia, y ni siquiera establecer la alternativa del modelo.

Un elemento determinante en la configuración del sistema de relaciones laborales es el que afecta a la ordenación de la negociación colectiva en sus distintos elementos y su resultado el convenio colectivo, tema clave en la remodelación del modelo de relaciones laborales. Sobre tal cuestión la Ley 35/2010 en su disposición adicional vigésima primera, señala que en defecto de acuerdo en el proceso de negociación bipartita, en un plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de la Ley, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales, adoptará las iniciativas que correspondan para abordar, entre otros, la definición de mecanismos de articulación de la negociación colectiva, su papel como procedimiento de fijación de las condiciones laborales y de determinación de las políticas de empleo, su capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y sectores productivos y la mejora de la productividad, así como todos aquellos elementos e instrumentos que relacionados con los objetivos señalados configuran el actual sistema de negociación colectiva².

² El Presidente del Gobierno Rodríguez Zapatero ante el Pleno del Congreso informó sobre la estrategia para el crecimiento económico sostenible el día 2 de diciembre de 2009, y la última parte de su intervención señaló: «El Gobierno no es un mero espectador en el espacio del diálogo social, es el primer interesado en cuanto a él le compete. Por eso, en el ejercicio de la iniciativa que nos corresponde, creemos que en el ámbito del diálogo social es preciso evaluar para el primer trimestre de 2010 y con voluntad de acuerdo y de reforma los siguientes aspectos en el ámbito del mercado laboral. Primero, el sistema de negociación colectiva para mejorar la flexibilidad interna de las empresas. Segundo, el fomento del uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo. Tercero, la revisión de la política de bonificaciones a la contratación, reorientando los recursos hacia políticas de empleo más eficientes. Cuarto, el refuerzo de los servicios

La indicación de la citada disposición adicional vigésima primera resulta de una gran trascendencia en lo que afecta a ordenación y diversificación de las fuentes de las obligaciones laborales, las reglas de reenvío habilitadas entre ellas, sus funciones y contenido. Se trata pues de un importantísimo test sobre el que no cabe hacer improvisaciones ni experimentos.

El legislador al subrayar asimismo las debilidades de nuestro modelo de relaciones laborales indica que, en último término, vienen a explicar la elevada sensibilidad del empleo al ciclo económico que se ha venido poniendo de manifiesto en nuestro país, lo que hace que crezca mucho en las fases expansivas pero que se destruya con igual o mayor intensidad en las etapas de crisis, atribuyendo las causas, entre otras a las siguientes: un significativo peso de los trabajadores con contrato temporal, que constituye una anomalía en el contexto europeo, y que ha derivado en una fuerte segmentación entre trabajadores fijos y temporales; un escaso desarrollo de las posibilidades de flexibilidad interna en las empresas que ofrece la legislación actual; una insuficiente capacidad de colocación de los servicios públicos de empleo y la persistencia de elementos de discriminación en el mercado de trabajo en múltiples ámbitos, pero de forma muy señalada en el empleo de mujeres, personas con discapacidad y desempleados de más edad.

Resulta difícil admitir que las causas más relevantes que determinan la brutal caída del empleo en situaciones de crisis sean la segmentación entre trabajadores fijos y temporales, sin atribuir la razón a la más sencilla y barata reducción de la plantilla temporal como mecanismo de ajuste ante la reducción de la demanda de bienes y servicios que generan costes menores que los que habrían de producirse de contar con contratos indefinidos.

Tampoco parece ser aceptable atribuir tan relevante responsabilidad a la flexibilidad interna en las empresas ya que ésta está conectada a la reorganización productiva de la empresa, y la misma se realiza cuando se trata de optimizar la productividad, cuestión ésta escasamente abordada en la práctica de la gestión de recursos humanos, o en el contenido de los convenios colectivos, y que ni siquiera forma parte del eje central de un gran número de las pequeñas y medianas empresas.

públicos de empleo y la mejora general de intermediación laboral a través de todos los instrumentos disponibles. Quinto, medidas tendentes a reducir la dualidad y la tasa de temporalidad de nuestro mercado laboral. Y sexto, otros aspectos como la mejora del control de los procesos de incapacidad y la adopción de medidas efectivas para reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres.»

En cuanto a la limitada capacidad de intermediación de los servicios públicos de empleo, siendo ello cierto, espínosa es la cuestión cuando es poco lo que se puede intermediar. En fin, citar la discriminación en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres, supone subrayar el fracaso de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuestión que no parece de recibo al menos de manera total. En síntesis en fin, se atribuye la culpabilidad a los escenarios de reforma, y no a las causas reales de la brutal caída del empleo.

Entonces, ¿cuales son las razones de la destrucción vertiginosa del empleo? La respuesta ha de relacionarse con un mantra que recorre hasta la saciedad los discursos económicos y políticos: la composición del tejido productivo español o su estructura productiva. Cuestión que dicha así concita la voluntad de todos de manera unánime, como si se dijera: ahí está, hay que hacer algo, pero donde.

La primera operación para verificar los escenarios donde se ha reducido el empleo son los números. Si comparamos la caída del empleo en el año 2009 respecto al 2008, de acuerdo con las estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración, observaremos que por sectores el empleo en la Industria se ha reducido en el 11,7%, la Construcción un 24,1%, y los Servicios el 3,7%, las Actividades inmobiliarias el 10,4%, y la Industria manufacturera el 12,4%. En el tercer trimestre de 2010 las variaciones sobre el mismo trimestre del año anterior han tenido el contenido que sigue: la Industria -3,3%, en la Construcción -13,3% y en los Servicios el empleo ha crecido el 0,2%. Tales son los datos, y los datos demuestran que la destrucción vertiginosa del empleo se produce en la Construcción y en sus entornos auxiliares, como también en la Industria manufacturera, intensiva en mano de obra. Ámbitos los señalados donde ninguna reforma recrearía la situación del empleo existente en años pasados.

La conclusión que cabe hacer por tanto es que la especial segmentación y concentración de la mano de obra en España en un sector de riesgo e inestable, ha determinado gran parte de la responsabilidad de la brutal caída del empleo, con un efecto en cadena sobre el consumo. Efectivamente el problema está en la estructura productiva, pero en concreto anida donde es muy alta la sensibilidad que algunos de sus componentes muestran ante los fenómenos económicos.

Lo indicado no exime considerar la ineficiencia que supone el armazón jurídico laboral en los demás sectores productivos, aunque no sientan con la misma intensidad la caída del empleo, pero la cuestión es que no basta concentrarse en la defensa de una reducción asimétrica de costes,

básicamente laborales, sin afrontar una política de búsqueda y captación de mercados mediante la concepción, elaboración y oferta de productos competitivos, así como la creación de nuevos modelos organizativos, formas de colaboración empresarial, y ampliación de mercados sin complejos, y es que se necesitan empresarios y trabajadores dispuestos a concurrir en un mercado global y altamente competitivo³.

El modelo de relaciones laborales nada tiene que ver con lo expresado con anterioridad, pero sí sirve para explicar la elevada sensibilidad del empleo al ciclo económico de la nueva competitividad, así como la escasa sensibilidad para contar con tasas de empleo comparables a las de otros países europeos en situaciones de alta coyuntura económica. Resulta relevante asimismo en la caída del empleo la caracterización de nuestras empresas, en muchos casos intensivas en mano de obra y no en tecnología, como también, y esto es cuestión del modelo de relaciones laborales, contar con un aparato normativo como el Estatuto de los Trabajadores, nacido y reconducido para un modelo de empresa ambientado en el sector secundario y de tamaño medio grande.

En las condiciones expresadas a lo largo de las líneas precedentes, las soluciones se difuminan, y los cuatro sujetos culpabilizados a los que antes nos referíamos corren el peligro de no lograr que los mismos sean reinsertados o corregidos.

2. LA REFORMA LABORAL Y EL MERCADO DE TRABAJO

La reforma, como se ha indicado, tiene como objetivo esencial contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española, y es de anotar que cuando se habla de productividad lo que se viene a establecer es el cociente entre la producción obtenida y los recursos utilizados, y sirve básicamente para establecer comparaciones con otras unidades productivas. El concepto es contrario al del despilfarro de recursos, es decir a la ineficiencia, con lo cual se puede equiparar productividad y eficiencia. La eficiencia es hacer las cosas al menor coste utilizando el menor número de recursos posibles, y de la eficiencia se puede hablar en sus vertientes técnica, económica, financiera u organizativa, sin que quepa confundir productividad con rentabilidad,

³ Cuestión ya conocida desde hace años. Vid. Comisión Europea: «Anticipating and Managing Change: a Dynamic Approach to the Social Aspects of Corporate Restructuring», 2002.

ÍNDICE

Presentación	7
---------------------------	---

I. EL MARCO GENERAL DE LA REFORMA

Capítulo 1. El fundamento, la función y la aplicación de la Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo de 2010. ELÍAS GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ	15
1. Las raíces del problema	15
2. La reforma laboral y el mercado de trabajo	20
3. La técnica normativa	26
4. La aplicación de la norma y el jardín de senderos que se bifurcan.....	28
Capítulo 2. La estructura formal y la calidad técnica de la Ley 35/2010, de reforma del mercado de trabajo. FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ	37
1. Las características formales de la Ley 35/2010, en su condición de ley reformadora del mercado de trabajo	37
2. El objeto limitado de la Ley 35/2010: sus consecuencias en la técnica legislativa.....	40
3. El Preámbulo: los equivocados objetivos	42
4. El corpus articulado: las singularidades de la sistemática interna	48
5. La calidad técnica de la parte final	53
5.1. <i>Las disposiciones adicionales</i>	54
5.2. <i>Las disposiciones transitorias</i>	62
5.3 <i>La disposición derogatoria y las disposiciones finales</i>	65

II. LAS MEDIDAS PARA REDUCIR LA DUALIDAD Y LA TEMPORALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO

Capítulo 3. Contratación temporal: régimen general. CARMEN PASCUAL ALLÉN	71
1. Introducción.....	71

2. Estabilidad en el empleo y contratación temporal.....	73
3. La prevención del uso y abuso de la contratación temporal sucesiva.	
Artículo 15.5 ET.....	76
3.1. <i>Precedentes</i>	76
3.2. <i>Límites al encadenamiento de contratos con un trabajador en la reforma 2010</i>	79
3.2.1. <i>Novedades</i>	79
a) <i>La irrelevancia de la identidad del puesto de trabajo ..</i>	80
b) <i>La alusión expresa al grupo de empresas</i>	81
c) <i>La inclusión de los supuestos de sucesión o subrogación empresarial</i>	82
d) <i>Nuevas exclusiones</i>	85
e) <i>Especialidades en el ámbito de las Administraciones Públicas</i>	92
f) <i>Nuevas obligaciones formales</i>	93
3.2.2. <i>La transformación del contrato en indefinido</i>	94
a) <i>Cómputo del periodo de ocupación</i>	94
b) <i>Régimen transitorio</i>	95
4. El incremento progresivo de la indemnización por finalización de contrato temporal.....	97
Capítulo 4. Contratación temporal: contrato de obra y servicio. MARÍA JOSÉ SERRANO GARCÍA.....	101
1. La reforma de la contratación temporal frente a la dualidad del mercado de trabajo	102
2. Los dos grandes silencios de la reforma.....	105
2.1. <i>La causa de los contratos para obra o servicio determinado ...</i>	105
2.2. <i>Los contratos eventuales por circunstancias de la producción...</i>	109
3. La delimitación temporal de los contratos para obra o servicio determinado	112
3.1. <i>El establecimiento de una duración máxima: ¿término cierto o condición resolutoria?</i>	112
3.2. <i>El papel de la negociación colectiva</i>	116
3.2.1. <i>El régimen general</i>	116
3.2.2. <i>El régimen aplicable en el sector de la construcción</i>	121
3.3. <i>El documento acreditativo de la fijeza del trabajador derivada del no cumplimiento de la condición resolutoria</i>	124
3.4. <i>El incremento de la indemnización aparejada al cumplimiento de la condición resolutoria</i>	126
3.4.1. <i>La cuantía de la indemnización y el régimen transitorio</i>	126
3.4.2. <i>La relación que mantiene con la indemnización de las extinciones contractuales basadas en razones empresariales</i>	127

4. El contrato para obra o servicio determinado en el ámbito de las Administraciones Públicas	129
4.1. <i>la recepción de la figura del trabajador indefinido no fijo</i>	129
4.2. <i>Los contratos para obra o servicio vinculados a proyectos de investigación o de inversión</i>	133
Capítulo 5. Contratación temporal: régimen en las Administraciones Públicas. M ^a DEL CARMEN CUEVA PUENTE.....	137
1. Introducción. El especial régimen jurídico de la contratación laboral temporal en las Administraciones Públicas	137
2. La incidencia de la Ley 35/2010 en la materia	142
2.1. <i>La regla general: aplicación de los límites de duración máxima del contrato para obra o servicio determinado, y del relativo al encadenamiento de contratos</i>	144
2.2. <i>Las excepciones</i>	152
a) <i>La excepción a la duración máxima del contrato para obra o servicio determinado</i>	152
b) <i>La excepción al límite relativo al encadenamiento de contratos</i>	153
Capítulo 6. Las causas del despido por razones empresariales. BEATRIZ GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO	159
1. Introducción.....	159
2. La valoración de la decisión empresarial para despedir por razones empresariales: una exigencia que no existe en todos los ordenamientos jurídicos	162
3. La nueva regulación de las causas de los despidos por razones empresariales	164
3.1. <i>La regulación de las causas</i>	167
3.1.1. <i>La redefinición de la causa económica</i>	167
3.1.2. <i>La redefinición de las causas técnicas organizativas o de producción</i>	171
3.2. <i>Claves del iter de la reforma para una interpretación histórica de la norma</i>	174
4. Los cambios en la regulación de la carga de prueba del despido	178
5. Conclusiones.....	181
Capítulo 7. El despido colectivo: procedimiento. MILAGROS ALONSO BRAVO	185
1. Planteamiento general. La justificación de la reforma	185
2. Las modificaciones de la reforma laboral en el procedimiento de los despidos colectivos.....	190
2.1. <i>Los presupuestos para la tramitación del procedimiento de regulación de empleo</i>	190
2.2. <i>Las reformas en las fases del procedimiento</i>	191
2.2.1. <i>El periodo de consultas</i>	192

a) <i>Medidas dirigidas a facilitar el control causal de la decisión extintiva empresarial</i>	192
b) <i>Medidas dirigidas a favorecer la adopción de un acuerdo colectivo eficaz de reorganización empresarial como mecanismo prioritario de control</i>	196
2.2.2. <i>La fase de la autorización de la Administración</i>	206
3. <i>Conclusión</i>	210
Capítulo 8. La forma y procedimiento de los despidos por causas objetivas. JOSÉ MARÍA BLANCO MARTÍN	213
1. <i>Consideraciones Generales</i>	213
2. <i>La nueva redacción del art. 52 letra c) del Estatuto de los Trabajadores</i>	214
3. <i>La reducción del plazo de preaviso</i>	215
4. <i>La improcedencia del despido por defectos formales</i>	221
4.1. <i>La subsanación del despido declarado improcedente por motivos formales</i>	224
4.2. <i>La paralización de los salarios de tramitación por el reconocimiento de la improcedencia</i>	225
4.3. <i>Distinción entre los tipos de despido en el contrato para el fomento de la contratación indefinida</i>	226
4.4. <i>Conclusiones del presente apartado</i>	229
5. <i>Nueva regulación del despido objetivo por absentismo</i>	230
6. <i>El nuevo supuesto de nulidad cuando el trabajador despedido tenga reducida la jornada por cáncer o enfermedad grave de un menor a su cargo</i>	234
6.1. <i>Régimen jurídico</i>	234
6.2. <i>El nuevo supuesto de nulidad del despido objetivo</i>	237
7. <i>Asunción por el Fondo de Garantía Salarial de una parte de la indemnización por despido</i>	237
Capítulo 9. El contrato para el fomento de la contratación indefinida. Su replanteamiento en un escenario de elevado desempleo. NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO	243
1. <i>El contrato y sus paradojas</i>	243
2. <i>Una mirada retrospectiva</i>	247
3. <i>Un contrato generador de desigualdades</i>	253
4. <i>El contrato como medida de fomento del empleo. La continua (r) evolución en busca de mayores contratos estables</i>	257
5. <i>La última metamorfosis: del fomento selectivo al fomento indiferenciado</i>	259
5.1. <i>La reorientación de los grupos de trabajadores</i>	260
5.1.1. <i>La recurrente ampliación del ámbito subjetivo</i>	260
5.1.2. <i>La generalización como resultado del fuerte aumento del desempleo</i>	264

5.1.3. <i>Las conversiones de contratos temporales</i>	266
5.2. <i>Acrece la particularidad del régimen jurídico</i>	271
5.2.1. <i>Declaración judicial y reconocimiento empresarial del despido improcedente</i>	272
5.2.2. <i>Causa encubierta y causa real del despido y carga probatoria</i>	275
5.3. <i>Disminución de las restricciones a las empresas para la concertación del contrato</i>	279
6. El complemento del contrato: el pago parcial de indemnizaciones por el FOGASA	283
7. Reflexión crítica	286

III. LAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA NEGOCIADA EN LAS EMPRESAS Y PARA FOMENTAR EL USO DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA COMO INSTRUMENTO DE AJUSTE TEMPORAL DE EMPLEO

Capítulo 10. Modificación de condiciones de trabajo y movilidad geográfica. MARÍA LUISA MOLERO MARAÑÓN	293
1. Objetivo general y método para su consecución	293
2. La reforma sobre la noción de modificación de condiciones de trabajo	297
3. La reforma sobre la clasificación de las modificaciones	301
4. La reforma sobre la causalidad de la modificación	302
4.1. <i>La incorporación legal de la modificación con fines preventivos</i> ..	302
4.2. <i>La apuesta legal por la modificación acordada en pro del debilitamiento causal</i>	308
5. La reforma del procedimiento de modificaciones colectivas	312
5.1. <i>El carácter dispositivo del procedimiento legal a favor de la negociación colectiva</i>	313
5.2. <i>La excesiva rigidez en la duración del período de consultas</i>	317
5.3. <i>La designación de la doble comisión en las empresas sin representación</i>	320
5.3.1. <i>El carácter transversal de la doble fórmula legal escogida</i> ..	320
5.3.2. <i>La articulación del derecho de elección de los trabajadores</i>	321
5.3.3. <i>La opción por una comisión extrasindical</i>	326
5.3.4. <i>La opción por una comisión sindicalizada</i>	329
5.4. <i>El recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje</i>	330
6. La reforma de la modificación del convenio colectivo estatutario....	333
Capítulo 11. El descuelgue salarial. JESÚS LAHERA FORTEZA	343
1. Introducción	344
2. Problemática de los salarios en la crisis económica	344

2.1. Revisiones salariales automáticas	344
2.2. Ultraactividad de incrementos salariales	347
2.3. Bloqueo de los descuelgues salariales en la empresa.....	348
2.4. Imposibilidad de ajustes salariales en las pequeñas empresas	350
2.5. La desconexión entre salarios, situación económica de la empresa y productividad.....	351
3. Reacciones ante la disfunción de los salarios en la crisis económica...	353
3.1. Moderación salarial y criterios de adaptabilidad en el acuerdo de negociación colectiva (2010-2012).....	353
3.2. El desbloqueo normativo de los descuelgues salariales en la empresa	355
3.3. La posibilidad de ajustes salariales en las pequeñas empre- sas	356
3.4. La anunciada reforma de la negociación colectiva	357
4. Régimen jurídico del descuelgue salarial	358
4.1. Condiciones del descuelgue salarial	358
4.2. Convenio colectivo y materia modificable.....	360
4.3. Sujetos negociadores del acuerdo de empresa de descuelgue salarial	362
4.3.1. Empresas con representantes de trabajadores	363
4.3.2. Empresas sin representantes de trabajadores	364
4.4. Procedimiento negociador	368
4.5. Solución ante discrepancias entre las partes	369
4.6. Contenido, eficacia y vigencia del acuerdo.....	370
4.7. Impugnación judicial del acuerdo	372
5. Descuelgue salarial y la reforma anunciada de la negociación colec- tiva.....	374
5.1. Impacto del descuelgue salarial en el sistema de negociación colectiva	374
5.2. La necesidad de una reforma añadida que conecte la producti- vidad y los salarios en la negociación colectiva.....	377
Capítulo 12. Reducción de jornada y suspensión del contrato de tra- bajo. KOLDO SANTIAGO REDONDO	383
1. Introducción.....	383
2. La causalidad.....	387
3. Elementos cuantitativos, temporales y de procedimiento.....	395
4. Tres novedades adicionales de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, respecto del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio	398
5. Incentivos a las medidas de suspensión y reducción de jornada.....	400
6. Una reflexión final.....	402

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

Capítulo 13. Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social. JUAN CAR-	
LOS GARCÍA QUIÑONES	407
1. Introducción.....	408
2. Principios orientadores de la Ley 35/2010 sobre subvenciones a la contratación mediante bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social.....	416
2.1. Referencias genéricas	416
2.2. Referencias específicas.....	421
3. Materialización de los principios orientadores en el articulado del Texto legal.....	424
3.1. Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social por la contratación indefinida.....	425
3.1.1. Trabajadores desempleados entre 16 y 30 años.....	425
3.1.2. Trabajadores desempleados mayores de 45 años.....	427
3.1.3. Transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.....	427
3.1.4. Extensión de los beneficios a los trabajadores autónomos y las sociedades laborales o cooperativas	428
3.1.5. Incremento del nivel de empleo fijo de la empresa	428
3.1.6. Obligación de mantener el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o la transformación bonificada	429
3.1.7. Remisión supletoria a la Ley 43/2006.....	430
3.1.8. Prioridad en los planes de formación para incrementar la cualificación profesional.....	430
3.2. Medidas dirigidas a favorecer las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad	431
3.3. Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social en los contratos para la formación	432
3.3.1. Contenido de las bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación	433
3.3.2. Requisitos para el acceso a las bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación	433
3.3.3. Remisión supletoria a la Ley 43/2006.....	434
3.3.4. Prioridad en los planes de formación para el incremento de la cualificación profesional.....	434
3.3.5. Bonificaciones en los contratos para la formación con trabajadores con discapacidad.....	435
4. Valoración conclusiva.....	436

Capítulo 14. El contrato en prácticas. MIGUEL CUENCA ALARCÓN	443
1. Introducción.....	443
2. Titulación académica y certificados de profesionalidad	445
3. Plazo para la celebración del contrato	447
4. Duración del contrato y límites a la reiteración de la contratación en la misma y distinta empresa.....	448

Capítulo 15. Contrato para la formación y formación efectiva, algunas reflexiones. TEBELIA HUERTAS BARTOLOMÉ.....	451
1. Sistema educativo y abandono escolar	454
2. La formación teórica en la reforma del contrato para la formación .	456

V. LAS MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SOBRE LA ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Capítulo 16. La intermediación laboral tras la Ley 35/2010. GEMMA SOBRINO GONZÁLEZ	467
1. El origen y evolución de la intermediación laboral.....	467
2. La liberalización de la intermediación laboral.....	471
3. Las adaptaciones legislativas del nuevo modelo liberal de intermediación laboral.....	479
3.1. <i>El nuevo concepto de intermediación laboral y de agencia de colocación</i>	480
3.2. <i>La regulación de las agencias de colocación</i>	483
3.3. <i>La reformulación de los principios básicos de la intermediación laboral</i>	488
3.4. <i>La correlación de la Ley de Empleo con la ordenación del sistema público de protección por desempleo</i>	493

Capítulo 17. Reforma laboral, empresas de trabajo temporal y flexiguridad: tres elementos de difícil combinación. JORGE TORRENTS MARGALEF	499
1. El marco de la supuesta reforma de las empresas de trabajo temporal: entre flexiguridad y necesidad.....	499
1.1. <i>Introducción</i>	499
1.2. <i>Las ETT y las tradicionales exigencias de flexibilidad</i>	504
1.3. <i>Las ETT en la Estrategia europea de flexiguridad</i>	511
1.4. <i>El mantenimiento de la flexiguridad en la estrategia «Europa 2020»</i>	517
2. El incremento de la seguridad de los trabajadores de las ETT en misión tras las modificaciones de la Ley 35/2010.....	529
3. Valoración conclusiva.....	538

Capítulo 18. Flexibilización del recurso a las ETT en el marco de la Ley 35/2010. ALBERTO VALDÉS ALONSO.....	543
1. Introducción.....	543
1.1. <i>El marco restrictivo de la regulación legal de las ETT</i>	543
1.2. <i>La Directiva 2008/104/CE: una breve reflexión sobre la flexibilización del uso de las ETT</i>	547
2. Prohibiciones y restricciones del recurso a las ETT por motivos de Seguridad y Salud en el trabajo	549
2.1. <i>La situación precedente en materia de trabajos que impliquen peligrosidad: el art. 8 b) LETT y el RD 216/1999</i>	549
2.2. <i>La modificación del alcance del art. 8 b) LETT y del art. 8 RD 216/1999 tras la Ley 35/2010</i>	555
2.2.1. <i>Prohibiciones absolutas</i>	556
2.2.2. <i>Prohibiciones relativas hasta el 31 de marzo de 2011. El periodo transitorio</i>	562
2.2.3. <i>Régimen aplicable tras el 1 de abril de 2011</i>	566
3. La utilización de las ETT por parte de las Administraciones Públicas.....	568
3.1. <i>La situación precedente: La Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, el Real Decreto Legislativo 2/2000 RDLeg. 2/2000, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas y la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público</i>	568
3.2. <i>La utilización de las ETT por parte de las Administraciones Públicas en la Ley 35/2010</i>	572

VI. LAS MEDIDAS TRASVERSALES

Capítulo 19. La reducción del coste del despido: nueva prestación indemnizatoria a cargo del FOGASA y futuro fondo de capitalización. MÓNICA LLANO SÁNCHEZ	579
1. Planteamiento general: el abaratamiento del coste de despido en la Ley 35/2010.....	579
2. La nueva responsabilidad indemnizatoria del FOGASA.....	583
2.1. <i>La financiación pública del coste de los despidos: ¿medida de promoción de la contratación indefinida o subvención a la destrucción de empleo?</i>	583
2.2. <i>Naturaleza jurídica y beneficiarios de la responsabilidad</i>	584
2.3. <i>Modalidades de contrato y supuestos de despido con cobertura de la responsabilidad</i>	586
2.4. <i>Reglas para cuantificar la responsabilidad</i>	589
2.5. <i>Vigencia de la prestación del art. 33.8 ET</i>	591
3. El Fondo de Capitalización de indemnizaciones	592
3.1. <i>Alcance de la previsión legal</i>	592

3.2. <i>El modelo austriaco como referencia</i>	593
3.3. <i>Orientaciones para una futura regulación</i>	595
4. Conclusiones.....	598
Capítulo 20. Medidas de protección por desempleo en la reforma, en el ámbito de la crisis y de su replanteamiento general. ANTONIO PIÑEYROA DE LA FUENTE	603
1. Introducción.....	603
2. Medidas coyunturales en el ámbito de la crisis, previas a la LRMT ..	604
2.1. <i>Medidas de nivel contributivo</i>	605
2.2. <i>Medidas de nivel asistencial</i>	615
3. Medidas concretas en la LRMT.....	621
3.1. <i>Desempleo parcial versus desempleo total</i>	622
3.2. <i>Reposición de la prestación por desempleo</i>	626
4. Protección por cese de actividad de trabajadores autónomos	629
5. Consideraciones finales	632
Capítulo 21. La Disposición Adicional decimonovena de la Ley 35/2010: de nuevo a vueltas con el control de la incapacidad temporal. PEDRO GETE CASTRILLO	637
1. A vueltas con una obsesión	637
2. Origen y sentido de la da decimonovena de la ley 35/2010	641
3. Un repaso clarificador a competencias discutidas	647
4. Reducir la cotización empresarial por combatir el absentismo laboral: ¿arriesgada innovación?	654
5. Otras modificaciones menores	658
Capítulo 22. La reforma del régimen de infracciones y sanciones. AZUCENA ESCUDERO PRIETO	661
1. Introducción.....	661
2. Infracciones laborales.....	662
3. Empleo.....	663
3.1. Formación profesional para el empleo.....	663
3.2. Fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro	673
3.3. Agencias de colocación	676
3.3.1. <i>Intermediación laboral</i>	677
3.3.2. <i>Obligaciones de los trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de prestaciones</i>	683
4. Empresas de trabajo temporal.....	687
Capítulo 23. Igualdad y no discriminación. LAURA OTERO NORZA	695
1. Introducción.....	696
2. Medidas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo.....	697
2.1. <i>No discriminación en las relaciones laborales</i>	697

2.2. Sistema de clasificación profesional.....	699
2.3. Promoción y formación profesional en el trabajo	701
2.3.1. En la negociación colectiva	702
2.3.2. Ascensos y promoción profesional.....	704
3. Medidas para reducir la dualidad y temporalidad del mercado de trabajo.....	708
3.1. Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas	708
3.2. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.....	714
4. 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	715
4.1. Discriminación retributiva por razón de género y negociación colectiva	716
5. Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.....	717
5.1. Bonificaciones de cuotas para la contratación indefinida y los contratos para la formación	717
5.2. Contratos formativos.....	721
5.2.1. Principio de composición equilibrada en la negociación colectiva	722
6. Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal.....	722
6.1. Políticas de empleo y Agencias de colocación.....	723
6.1.1. Principios básicos de la intermediación laboral.....	724
6.1.2. Igualdad y no discriminación de género en el acceso al empleo	724
6.2. Empresas de trabajo temporal.....	725
6.2.1. Igualdad y no discriminación	726
6.2.2. Protección de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y otros derechos antidiscriminatorios... ..	727
6.3. Infracciones y sanciones de las agencias de colocación y empresas de trabajo temporal	728
7. Reflexiones finales.....	729
Anexo. Síntesis de las medidas normativas de la Ley 35/2010. JESÚS LAHERA FORTEZA.....	733

