



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 34 - SEPTIEMBRE DE 2010

“APRENDER EN CLASE A ANALIZAR LA REFORMA LABORAL DEL 2010 (Real Decreto-Ley 10/2010)”

AUTORÍA María Eugenia Suárez Casado
TEMÁTICA ADMINISTRACION Y FINANZAS: RECURSOS HUMANOS
ETAPA CICLO FORMATIVO DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

Resumen

En el presente artículo pretendo que los alumnos del Ciclo Formativo de Administración y Finanzas para el Modulo de Recursos Humanos analicen qué novedades ha introducido la Reforma laboral del 2010 con la publicación del Real Decreto-Ley 10/2010 de 16 de Junio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo con el de ser capaz de asesorar en la realidad laboral a las empresas. Para este fin los alumnos llevarán a cabo un estudio de las novedades introducidas en el Real Decreto-Ley y las diferencias que existen con la anterior legislación.

Palabras clave

FLEXIBILIDAD LABORAL, TEMPORALIDAD, CONTRATO DE TRABAJO, CONSENTIMIENTO, CAUSA, MODALIDADES, CONTRATOS INDEFINIDOS, CONTRATOS TEMPORALES. LEGALIDAD, DESPIDO LIBRE. MODIFICACIONES. MEDIDAS

Los resultados de aprendizaje que se pretenden conseguir con el grupo de alumnos son los siguientes:

- Reflexionar sobre la importancia de políticas laborales para fomentar el empleo de la población.
- Comprender la necesidad de regular la actividad laboral y encuadrar las normas laborales en el marco general del Derecho, identificando las principales normas laborales y las correspondientes reformas.

1.INTRODUCCION:

Los alumnos comenzarán el análisis de la legislación observando en primer lugar el contexto actual de crisis económica y social que atraviesa España con anterioridad a la

C/ Recogidas N° 45 - 6ªA 18005 Granada csifrevistad@gmail.com



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 34 - SEPTIEMBRE DE 2010

reforma laboral para poder justificar la necesidad de la mencionada reforma laboral. Después llevarán a cabo un análisis sobre cuáles han sido las medidas tomadas para incrementar las cifras de contrataciones laborales y disminuir la destrucción de empleo que hemos venido observando desde que comenzara la crisis económica-financiera.

2.-ANÁLISIS DE LA CRISIS ECONOMICA-FINANCIERA DE ESPAÑA:

Los alumnos analizarán el siguiente texto que se entregará en el aula:

“La crisis económica y financiera que comenzó en el año 2.008 y que aun subsiste ha puesto de manifiesto la insostenibilidad económica y social del modelo laboral vigente. Desde el año 2008 hasta la actualidad se ha quebrado la senda de crecimiento económico y consecuentemente se ha producido una intensa destrucción del empleo y paralelamente un aumento del desempleo.

Ni que decir tiene que la fase expansiva de la economía de la anterior etapa ha concluido debido al colapso de los cauces habituales de crédito y endeudamiento que sustentaron de forma decisiva el consumo y la inversión, consecuentemente y desde el comienzo de la crisis hasta la actualidad se han perdido más de dos millones de puestos de trabajo. Razón demás para corroborar una de las debilidades de nuestro modelo de relaciones laborales o de contratación laboral, que explican la alta sensibilidad del empleo al ciclo económico que hace que el empleo crezca mucho en las fases expansivas pero que se destruya con igual o mayor intensidad en etapas de crisis, es porque en España existe:

-En primer lugar un significativa alta tasa de contratos temporales (un tercio del total de los asalariados por cuenta ajena) que constituye una anomalía en el contexto europeo, el propio Capítulo I se denomina Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo. Incluso se incrementa hasta doce días la indemnización por finalización de contratos temporales. No obstante, razones de prudencia aconsejan implantar este incremento de una manera gradual y progresiva por la incidencia que su aplicación inmediata pudiera suponer sobre la creación de empleo.

-En segundo lugar un escaso desarrollo de las posibilidades de flexibilidad interna en las empresas que ofrece la legislación actual, el Capítulo II se denomina 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.

-En tercer lugar una insuficiente capacidad de colocación de los servicios públicos de empleo.

- En cuarto lugar 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. El capítulo III se denomina Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas y el capítulo IV se denomina Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal. De manera más concreta, las medidas incluidas en esta norma se dirigen a lograr tres objetivos fundamentales”



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 34 - SEPTIEMBRE DE 2010

3.-MEDIDAS INTRODUCIDAS POR LA REFORMA LABORAL:

A continuación se entregará un resumen del Texto legal que deberán analizarlo y exponer las diferencias con la legislación anterior, analizando lo siguientes epígrafes.

3.1. MEDIDAS PARA REDUCIR LA DUALIDAD Y LA TEMPORALIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO .

Lo primero que se contempla en la Ley es la modificación del artículo 15 en su apartado 1 y 5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

A. SOBRE LOS CONTRATOS TEMPORALES: (modificación del art. 15 del ET)

El Contrato de obra o servicio [art. 15.1.a tendrá una duración máxima: 3 años, pudiendo ampliarse hasta 12 meses más por Convenio Colectivo. Transcurridos estos plazos los trabajadores adquirirán la condición de fijos en la empresa y surtirán efectos en el ámbito de las Administraciones Públicas y sus organismos autónomos. - En los Convenios Colectivos se podrá identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa.

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

Cuando se lleven a cabo encadenamiento de contratos temporales [art. 15.5 ET] , los trabajadores adquirirán la condición de fijos siempre y cuando:

-En un periodo 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 y con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales bien directamente o a través de una ETT, con la misma o diferente modalidad de contratación determinada.

El empresario deberá entregar al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos, un documento justificativo sobre su nueva condición de fijo en el empresa.

B. SOBRE LA INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL: (Modificación del art. 49.1.c)

Cuando finalice el contrato excepto para los Contratos de interinidad y contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de cuantía: 12 días de salario por año trabajado. Gradualmente la indemnización será de las siguientes cuantías :

- 8 días de indemnización para los contratos celebrados hasta 31/12/2011.
- 9 días de indemnización para los celebrados a partir de 1/01/2012.
- 10 días de indemnización para los celebrados a partir de 1/01/2013.
- 11 días de indemnización para los celebrados a partir de 1/01/2014.
- 12 días de indemnización para los celebrados a partir de 1/01/2015.

C. SOBRE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO (Modificación de los artículos 49 y siguientes ET) Se precisa acreditación, documentación y justificación.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 34 - SEPTIEMBRE DE 2010

1) Sobre el Despido colectivo: Se modifica el artículo 51.1 Estatuto de los Trabajadores y se define como la extinción de los contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando en un período de 90 días la extinción afecte:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entiende por causas económicas: Cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa.

Se entiende por causas técnicas: Los cambios que se produzcan en los medios o instrumentos de producción.

Se entiende por causas organizativas: Los cambios en los sistemas o métodos de trabajo del personal.

Se entiende por causas productivas: Los cambios en el ámbito de los productos o servicios que la empresa pretenden colocar en el mercado.

2) Sobre el Despido objetivo: Se modifican los artículos 52 y 53 del Estatuto de los trabajadores. Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco. Cuando en períodos sucesivos de noventa días, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

Sobre el plazo de preaviso: Se modifica el artículo. 53.1.c) ET]. Se concede un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento. Por no cumplir con los requisitos del art. 53.1 ET se produce improcedencia, (anteriormente era nulo) [art. 53.4 ET]. Consecuentemente se produce la modificación del artículo 122 LPL.

3) Sobre el Contrato de fomento de la contratación indefinida (Se modifica la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio) : Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma. Se podrá celebrar con los trabajadores incluidos en algunos de los siguientes grupos:

a) Desempleados inscritos en quienes concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- Jóvenes de entre 16 y 30 años de edad, ambos inclusive.

C/ Recogidas N° 45 - 6ªA 18005 Granada csifrevistad@gmail.com



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 34 - SEPTIEMBRE DE 2010

- Mujeres para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Mayores de 45 años.
- Parados inscritos al menos 3 meses.
- Personas con discapacidad.
- Desempleados que durante los dos años anteriores al contrato hubieran estado contratados exclusivamente con contratos temporales incluidos los formativos.
- Desempleados que durante los dos años anteriores al contrato se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.

b) Trabajadores empleados en la misma empresa mediante contratos temporales celebrados antes de 18/06/2010, y que se transformen en indefinidos antes de 31/12/2010.

c) Trabajadores empleados en la misma empresa mediante contratos temporales (incluidos los contratos formativos) de duración no superior a 6 meses (sin limitación en caso de contratos formativos), y que se transformen en indefinidos a partir de 18/06/2010 y antes de 31/12/2011.

4) Sobre la indemnización por extinción del contrato:

Cuando la extinción se produzca por causas objetiva que sean declaradas improcedente judicialmente o reconocida improcedente por el empresario: Se abonarán 33 días por año trabajado, con prorrateo mensual de los inferiores a un año y con un máximo de 24 mensualidades.

Se abonarán 8 días de la indemnización por el FOGASA: Extinguido el contrato de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, por despido colectivo o por causas objetivas, el FOGASA abonará 8 días de salario siempre que el contrato haya tenido una duración superior a 1 año. La medida se financiará con cargo al FOGASA hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de capitalización.

La empresa no podrá concertar el contrato: si en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato hubiera extinguido contratos por: -

- Despido reconocido o declarado improcedente.
- Despido colectivo. Excepto: En extinciones de contratos anteriores a la vigencia del Real Decreto-Ley.
- En despidos colectivos, cuando la realización de los contratos de fomento de la contratación indefinida haya sido acordada con los representantes de los trabajadores.

Sobre el **Fondo de capitalización** para contratos indefinidos deberá regularse en el plazo de un año por el Gobierno.

- Se mantendrá a lo largo de la vida laboral del trabajador, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año.
- El trabajador podrá hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas en caso de: Despido, Movilidad geográfica, Desarrollo de actividades de formación.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 34 - SEPTIEMBRE DE 2010

- La indemnización en caso de despido abonar por el empresario se reducirá por el número de días de salario por año de servicio similar al que se determine para la constitución del fondo.
- La parte que el trabajador no haga efectiva en el momento de producirse los casos anteriores, será percibida en el momento de su jubilación.
- Será operativo a partir de 1/1/2012.

Sobre la **bonificación de cuotas por contratación indefinida** hasta 31/12/2011: se bonificarán en diferentes cuantías las contrataciones de los colectivos siguientes:

- Personas de entre 16 y 30 años con problemas de empleabilidad.
- Mayores de 45 años inscritos durante más de 12 meses como desempleados.
- Contratados a través de contratos formativos, de relevo y de sustitución de la edad de jubilación.
- La bonificación se incrementa en caso de la contratación de mujeres.

3.2). 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: Se modifica el artículo 40.2 ET. El nuevo período de consultas: no podrá ser superior a 15 días improrrogables. Se prevé que en caso de ausencia de representantes de los trabajadores se atribuirá la representación a una comisión (máximo tres miembros) integrada por los sindicatos más representativos del sector.

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

B.) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Se modifica el artículo 41 Estatuto de los Trabajadores, se añade como nueva causa la distribución del tiempo de trabajo. El periodo de consultas en caso de decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo será de 15 días improrrogables si bien se podrá optar por la aplicación del procedimiento de mediación y arbitraje. En ausencia de representantes de los trabajadores se atribuirá la representación a una comisión (máximo tres miembros) integrada por los sindicatos más representativos del sector. Las condiciones, de efectos colectivos, se establecerán unilateralmente por el empresario porque si finaliza el periodo de consultas sin acuerdo, el empresario notificará su decisión y será efectiva trascurridos 30 días.

Las condiciones adoptadas en convenio colectivo no podrán afectar a la jornada de trabajo.

El plazo de vigencia no podrá exceder de la vigencia del convenio: Si no hay acuerdo, cualquiera de las partes puede solicitar la aplicación del procedimiento de mediación del convenio. En su defecto, se determinará el procedimiento arbitral aplicable. El laudo arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

Sobre la cláusula de inaplicación salarial falta de previsión en convenio colectivo: En los convenios de ámbito superior a la empresa podrán prever la inaplicación del régimen salarial. En su defecto, empresarios y trabajadores podrán acordarlo previo periodo de consultas (15 días



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 34 - SEPTIEMBRE DE 2010

improrrogables). En caso de ausencia de representantes de los trabajadores se podrá atribuir la representación a una comisión (máximo tres miembros) integrada por los sindicatos más representativos del sector. En el caso de desacuerdo se llevará a cabo el procedimiento de mediación del convenio o acuerdos interprofesionales. La duración del acuerdo: no podrá exceder de la vigencia del convenio o, en su caso, de 3 años de duración.

La Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: Se prevé la suspensión cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

La reducción de la jornada de trabajo se entenderá producida entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Sobre la protección por desempleo: Será total en caso de suspensión temporal de la relación laboral por días completos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo y parcial en caso de reducción temporal de la jornada diaria entre un 10 y un 70%, con la reducción proporcional del salario.

El Incremento de la bonificación de cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes: se incrementará de un 50% a un 80%, cuando en los procedimientos de regulación de empleo concluidos con acuerdo, se incluyan acciones formativas para incrementar la polivalencia o empleabilidad del trabajador.

Sobre la reposición de la duración de la prestación por desempleo contributiva: Si después de la suspensión o reducción de jornada, se autoriza un ERE extintivo, se repondrá la duración de la prestación por desempleo con un máximo de 180 días, siempre que la resolución de suspensión o reducción de jornada se hayan producido entre el 1/10/2008 y el 31/12/2011. La extinción se produzca entre la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley y el 31/12/2012.

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

Sobre el **Contrato de trabajo en prácticas**: Se modifica el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las Leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas: Los títulos de grado y de máster no se consideran la misma titulación. Se mantiene el plazo de seis años para discapacitados. Duración: mínima de 6 meses y máxima de 2 años. Un trabajador no podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco podrá estar contratado en la misma empresa, para el mismo puesto, por tiempo superior a 2 años aunque se trate de distinta titulación o certificado de profesionalidad distintos.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 34 - SEPTIEMBRE DE 2010

Sobre el **Contrato para la formación**: Se modifica el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. El Límite máximo de edad en que puede realizarse debe estar comprendido entre 16 y 21 años o 24 años para el caso de desempleados, alumnos trabajadores de escuelas taller y casas de oficio. No obstante no existirá límite de edad para desempleados alumnos trabajadores de talleres de empleo o personas con discapacidad y 25 años: hasta 31/12/2011. La cualificación o competencia adquirida será objeto de acreditación. Referente a la retribución será la fijada en Convenio colectivo, sin que pueda ser inferior a:

Durante el 1º año no podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

Durante el 2º año no podrá ser inferior al SMI, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica. La acción protectora incluye todas las contingencias, incluido el desempleo. La bonificación de cuotas será del 100% de bonificación en las cuotas por contingencias comunes, AT y EP, desempleo, FOGASA y Formación Profesional a los contratos realizados a desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo hasta 31/11/2011.

3.4. MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SOBRE LA ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS DE ETT

Los Servicios públicos de empleo : Se autoriza la prórroga del Plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral durante el 2012. La gestión se llevará a cabo por las CCAA y la distribución territorial de los créditos.

Sobre las Agencias de colocación. Las Agencias de colocación con ánimo de lucro tendrán la autorización del Servicio Público de Empleo. Se llevará a cabo la colaboración con los servicios públicos de empleo previo convenio de colaboración suministrando información, elaborando y ejecutando planes de colocación. Será gratuito para los trabajadores.

Las Empresas de trabajo temporal para realización de trabajos peligrosos deberá existir previa regulación en negociación colectiva: A partir de 1/1/2011, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en las actividades peligrosas señaladas (minería, industrias extractivas por sondeos, plataformas marinas, explosivos, alta tensión) con la excepción de Radiaciones ionizantes, exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o tóxicos, Agentes biológicos.

Se establecen medidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres con cursos de adaptación de la jornada y formación, en la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de este derecho. Transversalidad: igualdad y no discriminación, respeto al principio de paridad. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo. El artículo 52 queda redactado en los siguientes términos:

Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 % en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 34 - SEPTIEMBRE DE 2010

embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

4. APLICACIÓN DIDÁCTICA:

Dentro del Ciclo Formativo de Administración y Finanzas, el módulo nº 3 denominado Administración y Gestión de los Recursos Humanos, presenta las siguientes aplicaciones:

Comprender la necesidad de regular la actividad laboral y encuadrar las normas laborales en el marco general del Derecho, identificando las principales normas laborales y los conceptos básicos de la Ley de Prevención de riesgos laborales.

Definir las características y los elementos del Contrato de Trabajo, interpretando los derechos y deberes que se derivan de la relación laboral, analizando las distintas formas de contratación laboral, analizando la documentación necesaria en el proceso de contratación laboral.

5.- CONCLUSIÓN:

Con el presente trabajo pretendo que el alumno de Grado Superior, evalúe la importancia que tiene los valores de formación permanente y actualización constante, así como la necesidad que existe en el Ciclo Formativo de Administración y Finanzas que los alumnos sepan interpretar la legislación vigente en cada momento para en un futuro laboral sepan responder a los requerimientos empresariales. Por último comentar que del presente artículo se desprende una serie de conclusiones relevantes muy importantes, ya no solo para entender que esta reforma tiene como objetivo esencial contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española sino que además la reforma pretende corregir la dualidad de nuestro mercado de trabajo promoviendo la estabilidad en el empleo y a incrementar la flexibilidad interna de las empresas.

6.-BIBLIOGRAFÍA:

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Real Decreto LEGISLATIVO 1/1995 por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores
La Constitución Española de 1978.

<http://www.rioja2.com/n-66092-2-UGT> advierte descenso record contratación indefinida

- Nombre y Apellidos: María Eugenia Suárez Casado
- Centro, localidad, provincia: I.E.S. Albarregas.
C/ Recogidas Nº 45 - 6ªA 18005 Granada csifrevistad@gmail.com



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 34 - SEPTIEMBRE DE
2010

- E-mail: meuevamaría@yahoo.es