

LAS CLAVES DE LA REFORMA LABORAL

I.- MEDIDAS PARA REDUCIR LA DUALIDAD Y LA TEMPORALIDAD DEL MERCADO LABORAL.

Los **contratos por obra y servicio** tendrán una **duración máxima de tres años pudiendo ser ampliados en otros doce meses más como máximo** siempre y cuando así lo establezca el Convenio Colectivo que es de aplicación.

Transcurrido dicho plazo, ya sea en la misma empresa, en el mismo grupo de empresas, o a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT), **los trabajadores adquirirán la condición de Fijos** (artículo 15.1ª) del ET).

La **empresa estará obligada a facilitar al trabajador un documento por el cual se justifique el carácter indefinido de la relación laboral que mantiene desde ese momento con la empresa** (Artículo 15.8 ET). El plazo para hacer entrega de este documento justificativo es de diez días a contar desde la fecha en la que el trabajador adquiere la condición de indefinido en la empresa.

Las **indemnizaciones de los contratos temporales se amplían progresivamente de los 8 días** que actualmente la empresa está obligada a abonar **a 12 días por cada año trabajado**.

FECHA CELEBRACION CONTRATOS TEMPORALES	DIAS DE INDEMNIZACION A ABONAR POR FINALIZACION DE CONTRATO
HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2011	8 DIAS DE SALARIO POR AÑO
A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2012	9 DIAS DE SALARIO POR AÑO
A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2013	10 DIAS DE SALARIO POR AÑO
A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2014	11 DIAS DE SALARIO POR AÑO
A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2015	12 DIAS DE SALARIO POR AÑO

Aquellos trabajadores que en un periodo de 30 meses hubiesen estado contratados en la misma empresa o grupo de empresas, con dos o más contratos temporales, por una duración superior a 24 meses, ya sea para el **mismo puesto de trabajo o para otro diferente**, adquirirán **automáticamente** la condición **de trabajadores indefinidos** (Artículo 15.5 ET)



II.- CONTRATO DE FOMENTO AL EMPLEO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA. (Ley 12/2001, disposición adicional primera)

Con el objetivo de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de aquellos que tienen contratos temporales, se han incluido una serie de modificaciones en los contratos indefinidos para el fomento del empleo extendiéndose a:

1. Trabajadores que al menos lleven **desempleados tres meses ininterrumpidamente**.
2. Trabajadores que se encuentren en situación de desempleo y que, en **los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente con contratos temporales**.
3. Para las **transformaciones de contratos temporales, incluidos los contratos formativos**, que se hayan celebrado **con anterioridad al 18 de junio del 2010**, en contratos indefinidos para el fomento de empleo siempre y cuando esta transformación se realice con **anterioridad al 31 de diciembre del 2010**.
4. Para las **transformaciones** de los contratos temporales, incluidos los contratos formativos, **celebrados con posterioridad al 18 de junio del 2010**, cuya **duración no haya sido superior a seis meses**, salvo en el caso de los contratos formativos donde no se establece este límite en la duración, siempre y cuando la fecha en la que tenga lugar esta transformación **sea anterior al 31.12.2011**.

Cuando estos contratos de trabajo se extingan por causas objetivas y esta extinción sea declarada **judicialmente improcedente o bien sea reconocida la improcedencia de la misma directamente por el empresario**, la indemnización que tendrá que abonar al trabajador seguirá siendo la equivalente a **33 días de salario por año de servicio** hasta un máximo de **24 mensualidades**.

Es importante reseñar que aquellas empresas en las que en los **seis meses anteriores** a la fecha de celebración de un contrato de trabajo indefinido para el fomento del empleo, hubieran realizado extinciones de contratos de trabajo que se hubiesen **reconocido o declarado improcedentes** o que se hubiesen ejecutado a través de un **despido colectivo, no podrán optar por la celebración de esta modalidad contractual**.

Esta limitación afecta exclusivamente a la cobertura de la misma categoría o grupo profesional, que los afectados por la extinción en el mismo centro de trabajo.

Al hilo de lo anteriormente dispuesto debemos mencionar que esta limitación **no se aplicará** cuando las extinciones de los contratos se hayan producido **antes del día 18 de junio del 2010** o cuando, en el caso de que estas extinciones se hubiesen producido por despido colectivo, **existiese acuerdo con los representantes de los trabajadores** durante el periodo de consultas.

NUEVOS SUPUESTOS DE ACCESO AL CONTRATO DE FOMENTO A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	
Nuevas contrataciones	Transformaciones a indefinido
Parados al menos tres meses	De contratos temporales , incluidos los formativos celebrados con anterioridad al 18.06.2010 , y que se transformen antes del 31.12.2010.
Desempleados que en los dos años anteriores solo hayan estado contratados bajo modalidades temporales.	De contratos temporales de duración no superior a seis meses celebrados con posterioridad al 18.06.2010 , y que se transformen antes del 31.12.2011.
	De contratos formativos cualquiera que sea su duración celebrados posterioridad al 18.06.2010 , y que se transformen antes del 31.12.2011.

III.- EXTINCIONES CONTRACTUALES POR CAUSAS OBJETIVAS.

Como nota característica debemos precisar que cuando se producen extinciones de contratos de trabajo por causas económicas negativas, las empresas tienen la **obligación de acreditar los resultados alegados** así como poder justificar que de los mismos se deduce mínimamente **la razonabilidad de la decisión extintiva**.

La empresa deberá preavisar al trabajador de la extinción de su contrato de trabajo con una **antelación mínima de 15 días naturales** en lugar de los 30 días naturales que anteriormente obligaba la legislación.

La **indemnización** a abonar por el empresario en este tipo de extinción sigue manteniéndole en **20 días de salario por año de servicio**.

Hasta la constitución del nuevo Fondo de Capitalización para Contratos Indefinidos el **empresario asumirá 12 de esos 20 días**, y el **FOGASA** afrontará el pago de la cantidad equivalente a abonar **8 días de salario por año de servicio** siempre y cuando concurren las siguientes condiciones:

1. Que el contrato que se extinga sea indefinido (ordinarios o de fomento del empleo) celebrados con **posterioridad al 18/06/2010**.
2. Que la duración del contrato de trabajo haya sido **superior a 1 año**.
3. Que se haya producido un despido colectivo o por causas objetivas.

El **FOGASA** afrontará el pago de la cantidad equivalente a abonar **8 días de salario por año de servicio**, debiendo asumir el empresario el resto de la indemnización.

IV.- MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS Y EL USO DE LA JORNADA REDUCIDA. (Artículos 40 y 41 del ET)

Para las **modificaciones colectivas** de condiciones laborales el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores tendrá una duración máxima de **15 días los cuales son improrrogables**. En cualquier momento ambas partes podrán acordar sustituir este periodo de consultas por la aplicación de un procedimiento de Mediación o Arbitraje de la misma duración.

En los supuestos de **modificaciones sustanciales de carácter colectivo de condiciones reconocidas por Convenio**, y en caso de falta de acuerdo en el periodo de consultas entre ambas partes, surge la obligación de acudir a un proceso Arbitral de Laudo Vinculante.

La cláusula de inaplicabilidad salarial (artículo 82 del ET), podrá a su vez ser aplicada **incluso cuando el Convenio Colectivo no la recoja**, siempre que exista **acuerdo** entre la empresa y sus trabajadores, y a falta del mismo, se someterá a Laudo Arbitral. Este descuelgue salarial no podrá tener vigencia superior a la que tiene el propio Convenio Colectivo.

Con la nueva redacción del artículo 47 del ET **se autoriza** a las empresas, que se encuentren inmersas en **periodos de debilitamiento económico**, a **reducir jornadas (temporalmente y que estén entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo) e imponer turnos**, tanto si se trata de una modificación individual como de carácter colectivo. Ambas medidas **no podrán tener una duración superior a un año**. Todas estas modificaciones deberán ser aprobadas a través de la realización de un Expediente de Regulación de Empleo.

V.- BONIFICACIONES POR CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

	Hombres	Mujeres
16 a 30 años (12 meses inscritos y sin titulación)	800 euros al año durante tres años	1.000 euros al año durante tres años
45 años (12 meses inscritos)	1.200 euros al año durante tres años	1.400 euros al año durante tres años
Transformación contratos formativos/ relevo/ anticipación jubilación	500 euros al año durante tres años	700 euros al año durante tres años
Contratos para la Formación en vigor o que se celebren hasta el 31.12.2011 (se empezara a cotizar para que cobren desempleo)	Bonificación del 100% de las cuotas empresariales	Ídem

Para que las empresas puedan aplicarse estas bonificaciones en las nuevas contrataciones o transformaciones de los contratos, es **imprescindible** que supongan un **incremento del nivel de empleo fijo de la empresa**. Además las empresas se verán obligadas a mantener dicho nivel de empleo fijo durante todo el periodo de duración de la bonificación.

VI.- CONTRATOS EN PRÁCTICAS.

Las empresas podrán celebrar contratos en prácticas con aquellas personas que estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, dentro de los **cinco años, o de los seis cuando se traten de trabajadores con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios**.

Ningún trabajador podrá ser contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por más de dos años aun cuando se trate de dos titulaciones diferentes.

VII.- CONTRATOS DE FORMACIÓN.

El límite máximo de edad para celebrar el contrato de formación se **eleva a 24 años** siempre y cuando se concierte este tipo de contratos con **trabajadores desempleados** que se incorporen como **alumnos – trabajadores** a los programas de escuelas taller y casas de oficio. Este límite **no se aplicará** si estos contratos se conciertan con personas con **discapacidad**, con desempleados que se incorporen como **alumnos – trabajadores** a los programas de talleres de empleo o **desempleados de hasta 24 años de edad** que se incorporen en **cualquier empresa**, siempre y cuando dichos contratos se celebren **antes del 31.12.2011**.

Durante **el primer año** el **salario** no podrá ser inferior al **salario mínimo interprofesional (SMI)** vigente proporcionado al tiempo dedicado a la formación. Durante el **segundo año** de contrato el salario no podrá ser inferior al SMI sin aplicar dicha proporción.

Se incluye como novedad **la cotización** de estos trabajadores al **desempleo**, lo cual supone que estos trabajadores en caso de extinción del contrato de trabajo podrán acceder al cobro de la prestación por desempleo.



VIII.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

Con la publicación de este Real Decreto se liberalizan los servicios de empleo dando entrada a las Empresas de Trabajo Temporal en todos los sectores para orientar, asesorar y colocar a trabajadores desempleados.

Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) deberán garantizar que sus usuarios entran en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la empresa. Tendrán derecho a percibir el mismo sueldo que sus compañeros y disfrutarán de los mismos derechos y condiciones respecto a la duración de la jornada, horas extraordinarias, vacaciones, festivos, descansos... También deberán disfrutar de los mismos beneficios sociales que cualquier otro trabajador en cuanto a lactancia, guardería o permisos de maternidad.

PRINCIPALES MODIFICACIONES

CONTRATO	Características / Requisitos	Indemnización
Indefinido	<ul style="list-style-type: none"> Cambian las Bonificaciones 	
Fomento a la Contratación Indefinida	<ul style="list-style-type: none"> Se umentan los colectivos de acceso. La empresa no puede haber realizado despidos improcedentes o colectivos en los 6 meses anteriores. 	<ul style="list-style-type: none"> Se mantiene en 33 días. Para las nuevas contrataciones, si ha durado más de un año y se realiza un despido por causas objetivas, el FOGASA asumirá 8 días de la indemnización. Si no ha llegado al año el empresario asume los 33 días.
Obra o Servicio	<ul style="list-style-type: none"> Limita su duración a 3 años ampliable a 4 por Convenio Colectivo 	<ul style="list-style-type: none"> Aumentará gradualmente de los 8 días actuales a 12.
Eventual	<ul style="list-style-type: none"> Sin novedades 	
Para la Formación	<ul style="list-style-type: none"> Se eleva el límite de edad hasta los 24 años inclusive, (para los contratos que celebren hasta el 31.12.2010) El primer año el salario no podrá ser inferior al SMI vigente proporcionado al tiempo dedicado a la formación. El segundo año no puede ser inferior al SMI. Empiezan a cotizar a desempleo, por lo que podrán acceder a la prestación 	
En Prácticas	<ul style="list-style-type: none"> Aumenta <u>de 4 a 5 el plazo entre la fecha en que se obtiene el Título y que se realiza el contrato.</u> No se podrá contratar en prácticas más de dos años en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo, aun cuando se trate de dos titulaciones diferentes. 	

