

# CLAVES PARA ENTENDER LA REFORMA LABORAL

Este es un resumen para comprender un poco mejor el reciente Real Decreto Ley 3/2012 de Medidas Urgentes para la Reforma Laboral

ETT

Se autoriza a las Empresas de Trabajo Temporal para actuar como agencias privadas de colocación.

CONTRATO DE FORMACION Y APRENDIZAJE

La edad máxima de este contrato pasa de 25 años a 30 años (hasta que la tasa de paro se sitúe en el 15%).

Tras agotar un periodo mínimo de formación en una actividad, el trabajador podrá utilizar esta modalidad de contrato para otros sectores, en la misma o distinta empresa.

El trabajador podrá recibir la formación en la propia empresa (siempre que ésta disponga de medios).

FORMACIÓN PERMANENTE

Derecho a la formación dirigida a la adaptación al puesto de trabajo.

Se crea una cuenta identificativa de formación recibida por el trabajador.

Desarrollo del “cheque formación”.

Permisos retribuidos con fines lucrativos.

PYMES: CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENEDORES

Requisitos:

- Pymes: menos de 50 trabajadores
- Contrato indefinido.
- Período de prueba: 1 año.
- No para empresas que en los 6 meses anteriores hayan llegado a cabo despidos declarados improcedentes o despidos colectivos.

Disfruta de deducciones fiscales (condicionado a edades y permanencia del trabajador durante tres años en la empresa).

Bonificaciones en Seguridad Social (condicionado a edades y otras).

CONTRATACION INDEFINIDA

A partir del 31 de enero de 2012 se vuelve a prohibir el encadenamiento de contratos temporales mas allá de 2 años (artículo 15.5 ET).

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Se permite la realización de horas extraordinarias.

TRABAJO A DOMICILIO (Tele-trabajo)

Se regula por primera vez el teletrabajo, formalizándose la contratación por escrito y con los mismos derechos laborales que aquellos trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Prioridad del convenio de empresa frente al sectorial.

Facilidad para el descuelgue del convenio a empresas con dificultades.

Plazo máximo de ultra-actividad de dos años desde la denuncia del convenio.

## FLEXIBILIDAD INTERNA

Desaparición de las “categorías” adaptándose los convenios en el plazo de un año a encuadrar a los trabajadores según “grupos”.

Movilidad funcional de los trabajadores para una mejor adaptación a las necesidades empresariales.

Se facilita la modificación de la jornada de trabajo, el horario, el salario y el sistema de rendimiento.

Se simplifican los trámites para los ERE de reducción de jornada laboral o suspensión temporal del contrato.

- Eliminar la autorización administrativa previa.
- Exceptuados de conciliación o reclamación previa.

Se establecen incentivos (condicionados) para estos ERE, y formación para los trabajadores durante periodo de suspensión.

Para los ERE de extinción (despidos colectivos):

- Eliminar la autorización administrativa previa.
- Exceptuados de conciliación o reclamación previa.
- Objetivación de las causas del despido.
- Se regulan las extinciones de contratos de personal no funcionario en el sector público.

## EXTINCIÓN DE CONTRATOS

Indemnización por despido improcedente de 33 días año/trabajo, con un máximo de 24 mensualidades.

Indemnización por causas objetivas de 20 días año/trabajo, con un máximo de 12 mensualidades.

Sólo se abonan salarios de tramitación si el empresario opta por la readmisión o si el trabajador es representante sindical.

FOGASA abona 8 días de indemnización en despidos objetivos en empresas de menos de 25 trabajadores cuando sean contratos indefinidos y no sean improcedentes los despidos.

## OTRAS MATERIAS

Permiso de lactancia, solo se ejercerá por uno de los progenitores.

Vacaciones coincidentes con IT (distinta de embarazo, parto, lactancia, maternidad, paternidad), el trabajador tiene derecho a su disfrute una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se han originado.

Capitalización del desempleo, se eleva hasta el 100% el importe máximo de la prestación por desempleo que puede capitalizarse en un pago único cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años.

Desaparecen las bonificaciones a los contratos de mujeres trabajadoras que se hayan reincorporado en los dos años siguientes a la fecha de inicio del permiso por maternidad.