



ASPECTOS IMPORTANTES DE LA REFORMA LABORAL

Despido

- Despido colectivo u objetivo por razones económicas, técnicas u organizativas:
 - Basta con demostrar la disminución de ingresos durante 9 meses.
 - Ya no es necesaria la autorización administrativa ni para el despido colectivo ni para la suspensión de los contratos o la reducción de las jornadas.
 - Se aplica el despido colectivo y objetivo al sector público (personal laboral del sector público), en caso hipotético de excedente de plantilla o exceso de déficit público.
 - Se elimina la conciliación previa.
- Rebaja de la indemnización por despido improcedente:
 - Rebaja del importe de la indemnización: 33 días/año hasta un máx. de 24 meses. En cuanto al periodo anterior a la entrada en vigor del RDL, el cómputo se seguirá haciendo con arreglo a la legislación precedente de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades, pero sólo hasta la entrada en vigor. De este modo, si se extingue un contrato anterior a la entrada en vigor del RDL, hay que hacer un doble cálculo: el periodo de antigüedad hasta el RDL se calcula sobre la base 45 días/año hasta máximo de 42 mensualidades; y el periodo nuevo se calcula a razón de 33 días/año con un máximo de 24 meses.
 - Rebaja en cuanto al pago de los salarios de tramitación, pues el trabajador tendrá derecho a ellos sólo en caso de que, declarada la improcedencia del despido en sentencia, el empresario decida la readmisión del trabajador. La única excepción la constituyen los representantes de los trabajadores que siempre tendrán derecho a los salarios de tramitación, independientemente de la opción elegida por el empresario.

Especificación de causas de despido objetivo

- Las faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitente, de un 20% de las jornadas laborales en dos meses consecutivos, o un 25% en cuatro meses discontinuos, dentro de un periodo de 12 meses, se convierte en causa objetiva de despido. Se exceptúan del cómputo los permisos de maternidad, paternidad, asuntos propios, vacaciones y bajas médicas de más de 20 días.
- Inadaptación al puesto de trabajo tras cambios técnicos si, habiendo recibido formación, el trabajador no se adapta en 2 meses.

Contratos

- Contrato indefinido de apoyo a emprendedores:
 - Pueden celebrarlo empresas con menos de 50 trabajadores.
 - Por tiempo indefinido y a jornada completa.



- Periodo de prueba de 1 año.
- Incentivos fiscales para la empresa, a condición del mantenimiento del empleo al trabajador, al menos, 3 años:
 - 1) Contratos a menores de 30 años: Deducción fiscal de 3.000€.
 - 2) Contratos a trabajadores beneficiarios de desempleo: Deducción fiscal del 50% de prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir, con el límite de 12 mensualidades y siempre que haya recibido la prestación, al menos, 3 meses.
- Bonificaciones en la cuota empresarial por contrataciones a desempleados inscritos:
 - 1) Jóvenes entre 16 y 30 años: 1.000€, 1.100€ y 1.200€, los años primero, segundo y tercero, respectivamente, incrementándose en 100€/año para mujeres en sectores de menor representatividad.
 - 2) Mayores de 45 años, inscritos al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación: 1.300€ durante 3 años y 1.500€/año si retrata de mujeres en sectores con menor representatividad.
- El trabajador puede compatibilizar el cobro del salario con el 25% del desempleo que le correspondería.
- Contrato a tiempo parcial, permitiéndose horas extraordinarias.
- Se regula el contrato de trabajo a distancia.
- Se modifica el contrato para la formación y el aprendizaje:
 - Terminado el primer contrato, el trabajador podrá firmar otros sucesivamente, siempre y cuando se forme en diferentes materias.
 - Pasa de una duración de entre 6 meses y 2 años a una duración de entre 1 y 3 años.
 - Para jóvenes entre 16 y 25 años que carezcan de formación para concertar un contrato en prácticas. Podrá celebrarse con menores de 30 años, hasta que la tasa de desempleo descienda a menos del 15%.
- Se bonifica la transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos, para empresas de menos de 50 trabajadores, incluidos trabajadores autónomos, sociedades laborales o cooperativas.
- Se suspende la limitación del encadenamiento de contratos temporales (artículo 15.5 del ET) hasta el 31 de diciembre de 2012.

Negociación y condiciones de trabajo

- Prioridad del convenio de empresa sobre el sectorial en cuestiones tan relevantes como salario, jornada y horas extraordinarias.
- La ordenación de la estructura de la negociación colectiva sólo tiene operatividad en la negociación sectorial, pero no vincula a la negociación de empresas.
- Descuelgue del convenio aplicable, esto es, inaplicación del mismo por causas objetivas.
- Posibilidad de renegociación (si no, aplicación unilateral por el empresario) de la jornada, horario, turnos, salario, sistema de trabajo y rendimiento. En caso de modificación sustancial que incida en el tiempo de trabajo, si el trabajador no estuviera de acuerdo,



puede rescindir el contrato con una indemnización de 20 días/año con un máximo de 9 mensualidades.

- Ultraactividad del convenio reducida a 2 años, desde su denuncia, tras los cuales, si no se ha negociado un nuevo convenio, el aplicable sería el sectorial y, en su defecto, el ET.
- Posibilidad de distribución irregular a lo largo del año del 5% de la jornada laboral.
- Desaparición de las categorías profesionales. Sólo habrá grupos. Se da un plazo de un año para que los convenios se adapten.

Conciliación familiar /igualdad

- El permiso de lactancia sólo podrá ser disfrutado por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
- Los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada en atención a las necesidades organizativas y productivas.
- Desaparecen las bonificaciones a los contratos de mujeres trabajadoras que se incorporan al mercado laboral dentro de los dos años siguientes a la fecha del inicio de su maternidad.

IT y disfrute de las vacaciones.

- En caso de no poder disfrutar de las vacaciones por incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad o paternidad, aquéllas se disfrutarán tras causar alta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.
- Cuando el periodo vacacional coincida con una incapacidad temporal distinta de las anteriores, el trabajador podrá disfrutar de sus vacaciones una vez finalice su incapacidad, salvo que hayan transcurrido 18 meses desde el devengo del derecho a su disfrute.

Empresas de trabajo temporal

- Las empresas de trabajo temporal pasan a ser agencias privadas de colocación.

Formación

- Se crea un código relacionado con el código de cuenta de cotización, mediante el que se inscriben los cursos de formación en los que participe el trabajador.
- Derecho a la formación dirigida a la adaptación al puesto de trabajo.
- Derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo.
- Derecho a permisos retribuidos con fines formativos.
- Sustitución de trabajadores en formación por beneficiarios de prestaciones por desempleo.