

MEDIDAS DE LA REFORMA LABORAL (EN AMARILLO LAS MÁS IMPORTANTES):

MEDIDAS PARA REDUCIR LA DUALIDAD Y TEMPORALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO

REFORMA	ANTES	AHORA	COMENTARIO
Contrato de obra o servicio	La duración es el tiempo exigido para la realización de la obra y servicio	Ahora tendrá un límite temporal máximo de dos años. El plazo se podrá ampliar un año más si se acuerda en convenio.	No se ataja realmente el problema de la temporalidad. Por ejemplo, no se han tomado acciones sobre la contratación en tiempo parcial y los fijos discontinuos, o la desvinculación del contrato de obra o servicio de las contrataciones y subcontratas.
Encadenamiento de contratos	Se convierten en fijos los trabajadores que en el plazo de dos años y medio hayan estado contratados durante 24 meses	Igual que antes, (trabajando 24 meses en el plazo de 2 años y medio) pero se computa el tiempo aunque se haya cambiado de puesto de trabajo y para la misma empresa o grupos de empresa, y aunque se produzca una sucesión o subrogación (la compra de una empresa por otra)	No se ataja realmente el problema de la temporalidad. Por ejemplo, no se han tomado acciones sobre la contratación en tiempo parcial y los fijos discontinuos, o la desvinculación del contrato de obra o servicio de las contrataciones y subcontratas.
Indemnización de los contratos temporales	Indemnización de contrato temporal: 8 días por año trabajado	Pasa a ser de 12 días de forma progresiva (entre 2012 y 2015)	No se ataja realmente el problema de la temporalidad. Por ejemplo, no se han tomado acciones sobre la contratación en tiempo parcial y los fijos discontinuos, o la desvinculación del contrato de obra o servicio de las contrataciones y subcontratas.
Despido Colectivo	Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	Se define un poco más que se entiende por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción,	Se abren aún más las causas para hacer más previsible el despido objetivo, y no se ha incorporado en el texto el requisito de "que las pérdidas no sean coyunturales" en las causas económicas
Plazo de preaviso en despido objetivo	La Ley establece la concesión de un plazo de preaviso de 30 días	Pasa a ser de 15 días	Disminuye el plazo de preaviso
Indemnización de los contratos indefinidos	La indemnización por despido procedente en los contratos indefinidos es de 20 días	En los despidos procedentes el Fondo de Garantía Salarial abonará una parte de la indemnización, correspondiente a 8 días de salario por año trabajado	Se abarata el despido, ya que parte de éste se va a pagar con dinero público.

REFORMA	ANTES	AHORA	COMENTARIO
Extinción de contrato	<p>La extinción de un contrato es nulo cuando:</p> <p>No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.</p> <p>No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente</p>	<p>La no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización ya no determina la improcedencia del despido</p>	<p>Disminuyen las causas para que una extinción de contrato se considere nula</p>
Contrato de fomento de la contratación indefinida	<p>No podían acogerse a este contrato los hombres de entre 31 a 45 años</p>	<p>Se extiende a un nº mayor de personas, entre otros:• Trabajadores que lleven más de tres meses en paro. • Trabajadores que durante los dos años previos han estado contratado de forma temporal o han sido despedidos con un contrato indefinido en otra empresa.</p>	<p>Se produce una generalización del contrato de fomento para el empleo que tiene una indemnización por despido improcedente menor (33 días) que la de los contratos indefinidos (45 días). De esta forma se está abaratando el despido.</p>
Un fondo para pagar las indemnizaciones contrataciones indefinidas		<p>A partir de 2012 se creará un fondo para financiar las indemnizaciones por despido para contratos fijos. Se trata de una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de trabajo, a determinar. El trabajador podrá cobrarlo en caso de despido -descontándose de la indemnización que paga la empresa-, movilidad geográfica, para actividades de formación o en su jubilación.</p>	<p>El decreto no detalla cómo se financiará y organizará dicho fondo, No sabemos si su implantación en el futuro generará perjuicios a los trabajadores.</p>

MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA

REFORMA	ANTES	AHORA	COMENTARIO
Movilidad geográfica y modificación condiciones de trabajo		<p>Cuando en caso de movilidad geográfica o modificación sustancial de condiciones de trabajo, concorra ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán elegir (en el plazo de 5 días) una comisión de un máximo de tres miembros integrada, por los sindicatos más representativos, para la negociación del acuerdo con la empresa.</p>	<p>Las medidas adoptadas sólo van a provocar un mayor grado de conflictividad en las empresas, ya que supone un claro incremento del poder de dirección empresarial en la adopción de medidas de flexibilidad, sin que se hubieran mejorado los derechos de participación, de información y de consulta de la representación legal de los trabajadores. Además, la definición de las cláusulas de descuelgue se alejan de los planteamientos recientemente acordados en el AENC.</p>
		<p>En caso de falta de acuerdo entre empresa y trabajadores sobre las medidas, un árbitro dictará la modificación de las condiciones de trabajo o acordará, en su caso, medidas alternativas</p>	
Otras medidas de flexibilidad interna:		<p>Se añade que por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores se podrá dejar de aplicar las condiciones salariales previstas en los convenios colectivos sectoriales "cuando su estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación y pusiera en peligro las posibilidades de mantenimiento del empleo".</p>	
		<p>la dirección de la empresa "cuando existan probadas razones económicas técnicas, organizativas o de producción" podrá modificar sustancialmente las condiciones de trabajo en cuanto a jornada, horario o turnos, con una fórmula de negociación y arbitraje similar a la del salario</p>	
Reposición del derecho a la prestación por desempleo	120 días máximo	180 días máximo	
Reducción de jornada		<p>Las empresas podrán reducir las jornadas laborales de sus trabajadores o suspender sus contratos por causas económicas de fuerza mayor cualquiera que sea el número de trabajadores y de afectados de la empresa.</p>	

		Se entiende como reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.
	La bonificación actual es del 50%.	Las empresas que apliquen medidas de reducción de jornada podrán beneficiarse de bonificaciones de hasta el 80% en sus cuotas a la Seguridad Social si realizan acciones formativas para los trabajadores afectados.

MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE LOS JÓVENES Y DESEMPLEADOS

REFORMA	ANTES	AHORA	COMENTARIO
Nuevas bonificaciones a empresas		Si contratan a jóvenes de 16 a 30 años, con un año en paro y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional. Hasta el 31 de diciembre de 2011, si se contratan de forma indefinida, se beneficiarán de una bonificación en la cuota a la Seguridad Social de 800 euros durante tres años . En el caso de las mujeres, aumenta a 1.000 euros.	
		Si contratan a mayores de 45 años que lleven en paro un año, tendrán derecho a una bonificación de 1.200 euros durante tres años. Si se contratan a mujeres, sube a 1.400 euros. Esta medida es aplicable hasta el 31 de diciembre de 2011	
		Las empresas transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación de 500 euros durante tres años. Para las mujeres es de 700 euros.	
		Las empresas que, hasta el 31 de diciembre de 2011, celebren contratos para la formación (o los prorroguen) con trabajadores desempleados tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del cien por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos.	
Contrato de formación	Antes no tenía derecho a desempleo	La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.	

MEDIDAS PARA MEJORAR LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SOBRE LA ACTUACIÓN DE LAS ETTs

REFORMA	ANTES	AHORA	COMENTARIO
Servicios Públicos de Empleo		Se autoriza al Gobierno para que apruebe, una nueva prórroga, hasta el 31 de diciembre de 2012, del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, referida exclusivamente a la contratación de 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo	
ETTs	Los servicios de las ETT estaban limitados	Se liberalizan los servicios de empleo dando entrada a las Empresas de Trabajo Temporal (previa autorización) en todos los sectores para orientar, asesorar y colocar a los desempleados. No obstante, las ETT deberán garantizar que sus usuarios entran en igualdad de condiciones en las empresas. Es decir, tendrán el mismo sueldo que sus compañeros y disfrutarán de los mismos derechos y condiciones: duración de la jornada, horas extraordinarias, descansos, trabajo nocturno, vacaciones y festivos. También deberán tener los mismos beneficios en cuestiones sociales como lactancia, guardería o permisos de maternidad.	Supone un detrimento de los Servicios Públicos y el Estado de Bienestar, aceptando que las ETT,s actúen en las administraciones públicas. Consideramos que no es el momento adecuado para su regulación.