

Gobierno socialista ha sido capaz de abaratar un 30% el despido. Si las empresas tenían que pagar antes 45 días por año trabajado, ahora sólo serán 33. Pero aún será más fácil si demuestran que sus cuentas están en números rojos. En ese caso, sólo 20 días por año para el obrero que echen a la calle.

Limitación de la duración de los contratos temporales

La propuesta de reforma plantea limitar a un máximo de 24 meses la duración del contrato de obra o servicio, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo. Transcurridos dichos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa.

La indemnización por finalización del contrato temporal, sea por expiración del tiempo convenido o por realización de la obra o servicio objeto del contrato pasa de los 8 días actuales a un total de 12 días por año, pero este incremento de la indemnización será progresivo, incrementándose un día más por año a partir de 2011, hasta llegar a una indemnización de doce días por año en 2014.

Encadenamiento de contratos temporales

Se controla más férreamente el fenómeno de encadenamiento de contratos, que conducirá a la condición de fijo del trabajador que en un periodo de treinta meses haya estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada. Esto también resultará de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Despido colectivo

El despido tampoco se libra de la reforma; y por lo que se refiere al Despido Colectivo, se entenderá por tal la extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen una reducción de las necesidades de empleo de la empresa.

Despido objetivo

Directamente relacionado con el anterior, porque las causas son las mismas, está el Despido Objetivo. En la reforma se plantea una redefinición de las causas de este tipo de despido.

Así, conforme a la reforma, se entiende que concurren causas económicas cuando los resultados de la empresa arrojen pérdidas económicas no meramente coyunturales. La empresa tendrá que acreditar objetiva y documentalmente los resultados alegados y justificar que ello implica la necesidad del despido.

Asimismo, se considera que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción, causas organizativas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que las mismas

implican la necesidad del despido en orden a superar las dificultades que impidan su buen funcionamiento a través de una más adecuada organización de los recursos.

Por último, la reforma reduce el plazo de preaviso a dar al trabajador en este tipo de despido de 30 a 15 días.

Ampliación del ámbito del Contrato de Fomento de empleo

La reforma amplía el ámbito de aplicación del contrato de fomento de empleo mediante la posibilidad de celebrar este contrato con parados que lleven, al menos, tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo, con personas con discapacidad o con desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, o de realizar conversiones de contratos temporales en una misma empresa a contratos de fomento del empleo.

Además, y como consecuencia de lo anterior, también se generaliza la indemnización de 33 días por año, en lugar de los 45 días actuales, cuando el despido de los **contratos de fomento del empleo** sea declarado improcedente porque ya no exige declaración judicial, sino que bastaría con que la improcedencia sea reconocida como tal por el empresario.

El FOGASA cubre parte de la indemnización de despido

Relacionado con lo anterior, la reforma señala que en los nuevos contratos de fomento del empleo, el FOGASA sufragará la cantidad a 8 días por año de la indemnización para despidos objetivos, tanto procedentes como improcedentes, individuales como colectivos.

Nuevo Fondo de Capitalización para contratos indefinidos

La reforma plantea también la posibilidad de crear un Fondo de capitalización para los trabajadores mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar.

El trabajador podrá hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de capitalización en los supuestos de despido, de movilidad geográfica o para el desarrollo de actividades de formación.

Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días de salario por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo.

La parte que el trabajador no haga efectiva en el momento de producirse los supuestos señalados anteriormente será percibida por el mismo en el momento de su jubilación.

El Fondo estaría operativo a partir de 1 de enero de 2012, siendo de aplicación a los nuevos contratos indefinidos que se celebren a partir de esa fecha.

Promoción de la mediación y el arbitraje

La reforma potencia los mecanismos de mediación y arbitraje, especialmente en materias tales como la movilidad geográfica o la modificación sustancial de condiciones de trabajo, con el fin de promover la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.

Modificación de la cláusula de inaplicación salarial

La reforma modifica las posibilidades legalmente previstas de no aplicar el régimen salarial, señalando que los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial de los mismos cuando la situación y las perspectivas de la empresa o su estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

Esta variación deberá tener un plazo máximo de duración que no podrá exceder de la vigencia temporal del convenio colectivo de ámbito superior a la empresa cuya inaplicación se pretenda y deberá consultarse con los representantes de los trabajadores.

Para adoptar esta decisión, así como para determinar las condiciones salariales de los trabajadores de la empresa podrá acudir a un procedimiento arbitral en el que el laudo tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo, pudiendo impugnarse en conflicto colectivo ante el orden jurisdiccional social.

Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

La reforma prevé que la jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

La suspensión de los contratos de trabajo y la reducción de jornada no podrán tener una duración superior a un año.

Modificación de las bonificaciones a la contratación indefinida y a los contratos para la formación

La reforma reestructura y modifica las bonificaciones a la contratación indefinida para jóvenes desempleados o con dificultades de empleabilidad, para mujeres, para trabajadores mayores de 45 años, para la transformación en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. Las bonificaciones estarán vinculadas a mantener, durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada.

El incumplimiento por parte de las empresas de esta obligación dará lugar al reintegro de las bonificaciones.

Y en cuanto a los contratos para la formación, si se celebran con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo, las empresas tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social correspondientes

a dichos contratos.

Contratos formativos

El contrato en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo no podrá durar más de dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. Se amplía de cuatro a cinco años el plazo para poder tenerlo después de obtener el título.

En el contrato de formación se amplía, en determinados casos la edad para celebrarlo, que pasa de 21 a 24 años (si se concierta con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios).

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

La retribución del trabajador contratado para la formación será durante el primer año del contrato la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año del contrato para la formación, la retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

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.

Agencias de colocación

La reforma regula las agencias de colocación, públicas y privadas, mediante la reforma de la Ley de Empleo. Estas agencias podrán ser consideradas entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo mediante la suscripción de un convenio de colaboración con los mismos.

También se modifica el régimen legal de las empresas de trabajo temporal concretando en los sectores de actividad en los que se podrá acudir a estas empresas para celebrar contratos de puesta a disposición y en cuáles no.