

MEDIDAS CONTENIDAS EN EL REAL DECRETO DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL



Extracto de las medidas aprobadas por el Gobierno en la nueva Reforma Laboral que pueden afectar de forma directa a nuestro sector.

El Consejo de ministros ha aprobado el Real Decreto Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que tras su publicación en el BOE el pasado sábado 11 de febrero de 2012, es de aplicación. Como medidas más destacables, según las informaciones del propio Gobierno, mencionamos:

DERECHO A LA FORMACIÓN: Se introduce el derecho a la formación, con el objetivo de tratar de evitar que un cambio tecnológico o de otro tipo suponga el despido del trabajador, así como fortalecer la preparación profesional de los trabajadores. Los trabajadores con más de un año de antigüedad contarán con permiso retribuido de 20 horas anuales de actividades formativas cuyo contenido debe estar vinculado al puesto de trabajo.

También se crea una cuenta formación en la que se recogerá la formación recibida por el trabajador a lo largo de su vida activa.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE: Se eleva la edad máxima para tener acceso a este tipo de contrato, hasta que la tasa de desempleo baje del 15%. Tras agotar un periodo de formación en una actividad, el trabajador podrá utilizar esta modalidad de contrato en otros sectores.



NUEVO CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES: Se impulsa un nuevo contrato indefinido para PYMES y Autónomos.

- Contará con un periodo de prueba de 1 año.
- El trabajador podrá percibir voluntariamente, junto con su sueldo, el 25% de la prestación por desempleo durante el mismo periodo.

LIMITACIÓN DEL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES: Desde el 31 de diciembre de 2012 se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales más allá de los 24 meses.

MODIFICACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: Se favorece la utilización de este contrato.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL: Se elimina el sistema de clasificación de trabajadores por categorías profesionales y se generaliza el sistema de grupos profesionales, facilitando así la adaptación de los trabajadores a nuevas funciones.

MEJORA DE LA MOVILIDAD Y FACILIDAD PARA LA MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO: Se simplifican los trámites para reducir la jornada de trabajo o suspender el contrato como mecanismo de ajuste. Se elimina la autorización administrativa necesaria para llevar a cabo la medida.

FLEXIBILIDAD INTERNA:

- Se introduce la prioridad de los convenios de empresa.
- Se facilita a las empresas en dificultades la no aplicación del convenio de ámbito superior (descuelgue).
- Para favorecer la negociación y la consecución de los acuerdos, las partes deberán negociar un nuevo convenio en un plazo máximo de dos años. A partir de esa fecha, el convenio ya no estará vigente, por lo que se pone fin a la ultractividad indefinida de los convenios.

MAYOR EFICACIA DEL MERCADO DE TRABAJO: En lo que se refiere a la extinción laboral por causas empresariales:

- Se clarifican las causas del despido para evitar la excesiva judicialización.
- Se elimina la autorización administrativa previa.

PARA REDUCIR LA DUALIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO:

- Se respetarán los derechos adquiridos de los trabajadores para los contratos antiguos. Estos contratos conservan el derecho a obtener una indemnización de hasta 42 mensualidades. La nueva indemnización sólo será de aplicación para el periodo de trabajo que se realice a partir de la aprobación del decreto.
- En caso de despido improcedente, a partir de la reforma, se generaliza la indemnización por la extinción del contrato indefinido, que será de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.
- En caso de despido procedente por causas objetivas, la indemnización por la extinción del contrato indefinido será de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades
- Se refuerza el derecho a la formación: se exige al empresario que, cuando lleve a cabo una modificación técnica a la que se deba adaptar el trabajador, le ofrezca un curso para que pueda formarse. Dicho periodo formativo suspende el contrato y el trabajador cobra su salario.

Únicamente se podrá despedir al trabajador por falta de adaptación si antes se ha facilitado esta formación sin resultados.

MÁS CONTROL Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE: Se propone un Plan especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que garantice el cumplimiento estricto de la Ley. Se impulsará que los desempleados que estén cobrando la prestación realicen servicios de interés general en beneficio de la comunidad a través de convenios de colaboración con las Administraciones públicas.

ABSENTISMO:

- Se elimina la vinculación del grado de absentismo del trabajador y la plantilla para justificar el absentismo como causa de despido. A partir de ahora sólo se tendrá en cuenta el absentismo del trabajador.
- Se mejorará la eficacia de la evaluación de la incapacidad temporal a través de las mutuas de accidentes de trabajo.

CAPITALIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO: Se posibilita la capitalización del 100% de la prestación por desempleo para jóvenes de hasta 30 años y mujeres de hasta 35 años que inicien una actividad como trabajadores autónomos.

