

## Resumen de la Reforma Laboral

No pretendo en este artículo dar mi opinión ni analizar la eficacia **del R.D. 10/2.010 de 16 de Junio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral** lo que quiero es darlo a conocer a personas no expertas que no tengan ganas de leerse el R.D. que es difícil y enredado y darles una visión resumida de en que consiste.

1. Limita los contratos de obra y servicio de 3 años a 30 meses es decir 2 años y medio, reduce 6 meses.

Establece una indemnización de 12 días por año para este contrato que entrará en vigor de forma escalonada hasta 2.015

2. Añade más causas al despido colectivo como:

- Cambios organizativos o de instrumentos de producción
- Cambios en sistemas o métodos de trabajo
- Falta o disminución de la demanda en productos producidos

Por último establece un plazo de 15 días para negociar y de respuesta de la administración en caso de haber acuerdo se considera autorizado.

Por otro lado es muy incongruente con las personas a los que no se les puede aplicar el despido que son

- Los que gozan de permisos de maternidad paternidad incluso hasta 9 meses después ( o todos los readicionados con la paternidad-maternidad)
- Embarazadas
- Los que tiene estén con movilidad geográfica
- Mujeres maltratadas

Pero un poco más adelante dice que si, que se les puede despedir siempre que se muestre que se les despide por causas ajenas a esta condición. Con lo cual el tema no queda claro.

Nuevos contratos indefinidos con despido de 33 días por año de servicio.

No se pueden realizar con:

- Trabajadores dados de alta por cuenta ajena
- Trabajadores autónomos
- Parados con menos de 3 meses de antigüedad (excepto mayores de 45 años, menores de 30, mujeres en sectores de bajo índice de empleo femenino y discapacitados)
- Empleados de la empresa hasta 31 diciembre de 2.010
- Parados que hayan tenido un contrato fijo en los 2 años anteriores.
- No se pueden hacer si se han realizado despidos improcedentes de la misma categoría profesional en los 6 meses anteriores a fecha de contratación.

Medidas de flexibilidad interna:

Movilidad geográfica

- Consultas de 15 días con los representantes de los trabajadores o intermediadores ampliables por decisión judicial, o de 90 días si es traslado colectivo

Flexibilidad laboral - Se pueden modificar de forma individual y colectiva:

- Jornada
- Horario y distribución del tiempo
- Distribución del trabajo a turnos
- Sistemas de remuneración
- Sistemas de trabajo y rendimiento
- Funciones desempeñadas

Hay que comunicar con treinta días de antelación y si es colectivo 90 días, si no hay acuerdo será efectivo.

En caso de que los trabajadores no deseen continuar en la empresa podrán optar a dejar la empresa con una indemnización de 20 días por año con un máximo de 9 mensualidades.

Cláusula de descuelgue cuya máxima duración será durante el periodo de vigencia del convenio colectivo o un máximo de 3 años.

Por acuerdo con los representantes de los trabajadores o sistemas de mediación establecidos por el R.D. o a arbitraje vinculante.

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

- Se podrá suspender total o parcialmente desde un trabajador a toda la plantilla:
- Los plazos de tramitación y respuesta administrativa se reducen a la mitad
- La medida no genera derechos ni indemnizaciones a los trabajadores
- La reducción de jornada oscila entre un 10 y un 70%.
- Total cuando no se trabaje

FOGASA pagará 8 días por año de los despidos de trabajadores indefinidos que hayan superado un año de vigencia o el 40% de la indemnización en caso de empresas de menos de 25 trabajadores. Hasta la entrada en vigor del Fondo de Capitalización

Se crea un fondo de capitalización que en más adelante se establecerá la cuantía que tendrán que aportar trabajadores y empresarios.

En las reducciones parciales se pagará el 50% de la seguridad social aumentado el descuento hasta el 80% si se toman medidas para mejorar la productividad o mejora de las instalaciones o acciones formativas para los empleados afectados.

Los trabajadores sometidos a ERE's tendrán derecho, en caso de ser despedidos, a que no se les compute como periodo de desempleo el tiempo que hayan permanecido en paro (hasta un máximo de 180 días) hasta la extinción total del contrato.

Incentivos o bonificaciones para la contratación		día	mes
➤ Jóvenes menores de 30 años.....	800€	0,73	....22,22 €
➤ Mujeres .....	1.000€	0,91	....27,78 €
➤ Mayores de 45 años .....	1.200€	1,10	....40,00 €
➤ Mujeres mayores de 45 años .....	1.400€	1,28	....38,89 €
➤ Transformación de contratos en indefinidos .	500€	0,46	....16,67 €
➤ Transformación de contratos para mujeres.....	700€	0,64	....19,44 €

Habrá que dividir estas subvenciones por tres años o su equivalente en días o meses.

Contrato para la formación tendrán un subvención del 100 % de todos los conceptos de cotización para la seguridad social.

Se autoriza la privatización de de los servicios de empleo, que serán gratis para el parado y se obliga a garantizar la no discriminación por razones de sexo, raza, orientación sexual etc.

Se autoriza a las ETT a trabajar en todos los sectores para adecuarse a la legislación europea y queda pendiente de posterior estudio la forma de regulación de estos servicios. Aunque en principio los sectores peligrosos serán ampliados.

Este resumen no es definitivo, ya que la Ley está pasando su trámite en el Senado y aunque esté en vigor, seguramente tendrá algunas variaciones en su aprobación definitiva.