



GOBIERNO
DE
ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA

Delegación del Gobierno en la Comunitat Valenciana

Delegació del Govern a la Comunitat Valenciana

BOLETÍN INFORMATIVO – 20 de Julio de 2010

LA REFORMA LABORAL EN EL PARLAMENTO



A punto de comenzar en el Parlamento la tramitación, por el procedimiento de urgencia, de la convalidación del Real Decreto – Ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en vigor desde el 18 de junio, el presente boletín informativo resume las líneas generales del mismo y establece una comparación entre la situación del mercado laboral antes y después de su aprobación.

LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO PARA LOS TRABAJADORES **NO** HA CAMBIADO

Mañana comienza su tramitación parlamentaria de urgencia la reforma laboral, aprobada por el Gobierno y ya plenamente en vigor, desde el pasado viernes 18 de junio. Esta reforma viene a introducir **importantes cambios** que **se resumen en:**

- **Q**ue las **empresas tengan más facilidades** para desarrollar su actividad, **sin que los trabajadores pierdan derechos.**
 - Generando con ello **crecimiento** de la economía y **empleo**
- **Q**ue para una empresa resulte **más ventajoso** hacer a sus **nuevos** trabajadores **un contrato indefinido**, de fomento del empleo, que uno temporal.
- **Q**ue el **despido sea la última solución** y no la primera, como viene pasando hasta ahora.

Y QUE AMBAS COSAS PROPICIEN UN AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

ANTES DE LA REFORMA	CON LA REFORMA
Indemnización por tipos de contrato <ul style="list-style-type: none"> □ Contrato indefinido ordinario 45 días □ Contrato de fomento empleo 33 días □ Despido por causas objetivas 20 días □ Contrato temporal 8 días 	Indemnización por tipos de contrato <ul style="list-style-type: none"> Contrato indefinido ordinario 45 días Contrato de fomento empleo 33 días Despido por causas objetivas 20 días Contrato temporal 12 días (*) <p>(*) Aumentará 1 día por año, desde 2012 a 2015.</p>

Por tanto,

➡ **NO** es verdad que se abarate el despido para el trabajador, porque sigue teniendo las mismas indemnizaciones.

E incluso **AUMENTAN**, en el caso del contrato temporal.

➡ **SÍ** se abarata el coste del despido **para la empresa** –cuando sea por causas económicas–, porque **8 días** (de los 45, de los 33 y de los 20) los abona el **FOGASA**, que es un Fondo que se nutre de **cotizaciones empresariales.**

Es decir, que **ni es una subvención ni supone ningún gasto más para el Estado**

Además, como uno de los grandes objetivos de la Reforma es que muchos trabajadores **temporales pasen a tener un contrato indefinido**, ganarán en derecho de indemnización por despido, **desde 8 días a 33 o a 45.**

ANTES DE LA REFORMA	CON LA REFORMA
<ul style="list-style-type: none"> ❑ Los contratos por obra y servicio se podían renovar una y otra vez, sin limitación. 	<p>Se limita el tiempo máximo de los contratos por obra o servicio determinados (36 meses ampliables en 12 más por negociación colectiva);</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Pasados los cuales, el trabajador pasa a ser fijo automáticamente. <p>Se hace más estricto el régimen de prohibición de la concatenación de contratos temporales en una misma empresa.</p> <p>Y, como se ha dicho, se sube la indemnización por fin de contrato (8 días por año) hasta alcanzar los 12 días por año.</p>

TODO ELLO ORIENTADO A:



EVITAR EL ABUSO QUE, HASTA AHORA SE HA VENIDO HACIENDO, DEL CONTRATO TEMPORAL PARA TRABAJOS QUE NO TIENEN CARÁCTER TEMPORAL.



Y A PROPICIAR UN EMPLEO MÁS ESTABLE.

ANTES DE LA REFORMA	CON LA REFORMA
<ul style="list-style-type: none"> ❑ Cada mes, se firman en España 1.200.000 contratos. ❑ 92 de cada 100 son contratos temporales ❑ Y 8 son contratos indefinidos ❑ El contrato de Fomento del Empleo, con 33 días de indemnización -vigente desde 1997- dejaba excluidos a los hombres entre 31 y 44 años 	<p>Se trata de beneficiar a gran parte de ese 92%, sin perjudicar en nada al 8% restante.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Se amplía el colectivo con el que se puede celebrar este contrato de Fomento del Empleo: <ul style="list-style-type: none"> ❑ a todos los trabajadores que lleven al menos 3 meses en paro, sea cual sea su edad y sexo; ❑ y, adicionalmente, para aquellos desempleados que en los dos años anteriores tuvieran un contrato temporal. ❑ Contempla la posibilidad de que, concluido un contrato indefinido, pueda celebrarse un contrato de fomento en empresa distinta. ❑ Se permite transitoriamente la conversión de contratos temporales a este tipo de contrato.

EL OBJETIVO ES:



QUE MUCHOS TRABAJADORES PASEN DE TENER UN EMPLEO TEMPORAL (8 DÍAS) A TENER UNO INDEFINIDO, CON MUCHOS MÁS DERECHOS LABORALES Y 33 DÍAS DE INDEMNIZACIÓN.



Y QUE A OTROS MUCHOS QUE SALGAN DEL PARO EN LOS PRÓXIMOS MESES, LES HAGAN DIRECTAMENTE ESTE CONTRATO, EN LUGAR DE UNO TEMPORAL.

ANTES DE LA REFORMA

- Un trabajador con contrato indefinido ordinario (45 días de indemnización) si se iba voluntariamente de la empresa a otra distinta, **perdía el derecho de indemnización que había acumulado**, durante los años que hubiese estado en ella.
- Este hecho **ha provocado la renuncia**, por parte de muchos trabajadores, a ofertas de trabajo en otras empresas, aún en mejores condiciones, ante el temor de que no les fuera bien.

CON LA REFORMA

- A partir de 1 de enero de 2012, todos los nuevos contratos indefinidos conllevarán la constitución de un **Fondo de capitalización** para los trabajadores por un número de días de salario al año.
- El trabajador **llevará consigo los derechos** acumulados en ese Fondo, a lo largo de toda su vida laboral y podrá hacer uso de ellos en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, actividades de formación o en la jubilación.
 - Este Fondo se creará mediante una Ley y su financiación **no supondrá incremento** neto de las cotizaciones empresariales.



ES EL DENOMINADO **MODELO AUSTRIACO**, QUE APORTA MÁS SEGURIDAD AL TRABAJADOR Y AMPLIA SUS POSIBILIDADES DE CAMBIO DE TRABAJO Y EMPRESA.

ANTES DE LA REFORMA

- La primera solución, **EL DESPIDO**
- Cada vez que una **empresa ha tenido problemas** en España, la primera decisión ha sido, casi siempre, despedir a parte de los trabajadores. Y, si ni así se reflotaba, cerrar, despidiendo a todos.

CON LA REFORMA

- Se trata de que, ante situaciones de dificultad económica de la empresa, **el DESPIDO sea la última posibilidad**.
- Es decir, que antes de recurrir a despidos de parte de la plantilla o al cierre de la empresa, **haya otras opciones** como reducir horarios, ajustar turnos, modificar funciones de trabajo y la aplicación efectiva de cláusulas de descuelgue salarial.
- La empresa **no podrá imponer** estos cambios.
- Será **necesario el acuerdo** con los representantes de los trabajadores.
- De no alcanzarse podrán someterse a un **arbitraje**, que será de **obligado** cumplimiento.

LA REFORMA FAVORECE, IGUALMENTE, LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL COMO ALTERNATIVA AL DESPIDO.



El trabajador **mantiene así su empleo y sus ingresos** (la parte de la jornada que se reduce la cobra con cargo al desempleo).

Es el denominado **modelo alemán**.

ANTES DE LA REFORMA	CON LA REFORMA
<ul style="list-style-type: none"> □ Las bonificaciones a la contratación estaban muy dispersas y no estaban dando los resultados esperados. 	<p>Se concentran en los jóvenes desempleados sin formación y en los trabajadores maduros en desempleo de larga duración.</p> <ul style="list-style-type: none"> □ Se mantienen, además, las previstas para personas con discapacidad, las mujeres víctimas de violencia de género y los mayores de 60 años.
<ul style="list-style-type: none"> □ Los contratos de formación no tenían reconocida protección por desempleo y sólo se podían utilizar hasta los 21 años. □ El salario era un porcentaje del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) 	<p>Ahora sí tienen protección por desempleo y se amplían hasta los 24 años de edad.</p> <ul style="list-style-type: none"> □ Se mejora el salario, que deberá ser del 100% del SMI, desde el segundo año

LA REFORMA VUELCA SU ESFUERZO PARA FACILITAR EL EMPLEO EN LOS COLECTIVOS CON MAYORES DIFICULTADES.

SOBRE LOS DESPIDOS OBJETIVOS

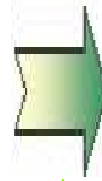
- **Sólo el 15%** de los despidos que se han registrado en España, durante la peor crisis en 70 años, se han considerado **despidos objetivos**, es decir que tenían su origen en causas económicas justificadas.



Es evidente que **algo no ha funcionado bien** en la aplicación de este tipo de despido, por causas objetivas –no por capricho ni por interés de la empresa– que está contemplado, desde hace años, en la normativa laboral.

La reforma viene a corregir esa situación:

- Mediante la precisión del alcance y acreditación de las **razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que pueden amparar** despidos colectivos o despido objetivos (20 días/año),
- Mediante fórmulas que tienen en cuenta la situación económica negativa de las empresas, la incidencia en la situación y perspectivas de las empresas de cambios tecnológicos y organizativos y la posición competitiva de las empresas.



¿ESO ABRE LA PUERTA A QUE LAS EMPRESAS SE ACOJAN A ESTA FIGURA, SIN ESTAR JUSTIFICADO?

NO



Porque siempre habrá de ser **un Juez** el que estudie y determine si la empresa ha demostrado o no que su petición está justificada.



Y siempre será **un Juez** el que tome la decisión.