

10 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA REFORMA LABORAL

1) Contrato de formación y aprendizaje

- La edad máxima de este contrato pasa de 25 años a 30 años (hasta que la tasa de paro se sitúe en el 15%)
- Tras agotar un período de formación en una actividad, el trabajador podrá utilizar esta modalidad de contrato en otros sectores, lo que mejora su empleabilidad.
- El trabajador podrá recibir la formación en la propia empresa, si ésta dispone de instalaciones y personal docente.

2) Formación

- Derecho a la formación dirigida a la adaptación al puesto de trabajo.
- Creación de una cuenta identificativa de la formación recibida por el trabajador.
- Desarrollo del 'Cheque Formación'.
- Permisos retribuidos con fines formativos.
- Se permite a los centros y entidades de formación que intervengan directamente en el sistema de formación para el empleo.

3) Pymes

- Creación de un nuevo contrato indefinido para pymes de menos de 50 trabajadores.
- Período de prueba de 1 año.
- Deducción fiscal de 3.000€ por contratar a su primer trabajador de menos de 30 años.
- Deducción fiscal del 50% de la prestación por desempleo de los trabajadores contratados durante un año.
- En éste último caso, el trabajador podrá percibir, si así lo desea, junto con su sueldo, el 25% de la prestación.
- Bonificación de hasta 3.600€ a la contratación indefinida de jóvenes parados entre 16 y 30 años.
- Bonificación de hasta 4.500€ a la contratación indefinida de parados de larga duración mayores de 45 años.

4) Contratación indefinida

- A partir del 31 de diciembre de 2012 se vuelve a prohibir el encadenamiento de contratos temporales más allá de 2 años, como establecía la Ley 43/2006

5) Contrato a tiempo parcial

- Impulso de la utilización del contrato a tiempo parcial que favorece que los trabajadores puedan compatibilizar mejor el empleo con los estudios y con su vida familiar y personal.

6) Flexibilidad interna

- Movilidad funcional de los trabajadores para una mejor adaptación a las necesidades de la empresa.
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo: se facilita la modificación de la jornada de trabajo, el horario, el salario y el sistema de rendimiento.
- Se simplifican los trámites y se establecen incentivos para los expedientes de regulación de empleo de reducción de jornada laboral o suspensión temporal del contrato, ante situaciones de disminución de la demanda.

7) Negociación colectiva

- Prioridad del convenio de empresa frente al sectorial.
- Facilitar a las empresas en dificultades el descuelgue del convenio de ámbito superior.
- Plazo máximo de ultraactividad de dos años desde la denuncia del convenio colectivo.

8) Extinción del contrato

- Objetivación de las causas de despido.
- Se elimina la autorización administrativa previa, en línea con la práctica de los países europeos.
- Se regulan las extinciones de contratos de personal no funcionario en el sector público.

9) Mercado de trabajo

- Se generaliza la indemnización por despido improcedente en 33 días por año de trabajo, con un máximo de 24 mensualidades, respetando los derechos adquiridos.
- Indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades, en los despidos procedentes por causas objetivas.

10) Economía sumergida y absentismo

- Cumplimiento estricto de la ley en el cobro de prestaciones por desempleo.
- Se impulsará que los desempleados que estén cobrando prestación realicen servicios de interés general en beneficio de la comunidad a través de convenios de colaboración con las Administraciones Públicas.
- Se elimina la vinculación del grado de absentismo del trabajador y la plantilla para justificar el absentismo como causa de despido. Sólo se tendrá en cuenta el absentismo del trabajador.
- Mejorar la eficacia de la evaluación de la incapacidad temporal a través de las mutuas de accidentes de trabajo.