



# Orientación Sociolaboral E Iniciativa Personal

**ACTUALIZACIÓN – REFORMA LABORAL  
JUNIO 2012**

**Pilar Díaz Zazo**

## REFORMAS LABORALES

El mercado laboral ha sido objeto de varias reformas laborales motivadas por la **Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo**, por el **Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo**, y el **Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**.

Dichas reformas afectan fundamentalmente a los siguientes aspectos:

### 1. TEMA 3

- En la página 50, sustituir el punto de fomento de la contratación indefinida por el siguiente:

- **Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.** El contrato indefinido de apoyo a los emprendedores está pensado para su uso en empresas pequeñas, de hasta 50 trabajadores. La duración será por tiempo indefinido y a jornada completa, estableciéndose un período de prueba de un año.

Se podrá celebrar esta modalidad contractual hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

No podrán realizar el contrato de apoyo a los emprendedores las empresas que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubieran realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo con posterioridad a la entrada en vigor de esta normativa.

Aunque la empresa puede contratar a cualquier persona con esta modalidad de contrato, hay bonificaciones para la contratación de:

- Jóvenes entre 16 y 30 años.
- Mujeres en sectores en los que estén menos representadas.
- Mayores de 45 años que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación.

➤ Al finalizar la página 51, modificar los siguientes apartados:

- **Contrato de obra o servicio**

<b>DURACIÓN</b>	<p>Será la necesaria para la realización de la obra o el servicio. Hasta un máximo de tres años, ampliables a cuatro años por convenio.</p> <p>Si la duración del contrato es superior a un año, las partes deberán avisar de la extinción con 15 días de antelación. El empresario puede sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a un salario de dicho período.</p>
<b>EXTINCIÓN</b>	<p>Al finalizar el contrato, el trabajador tiene derecho a una indemnización de ocho días de salario por año trabajado, o la parte proporcional correspondiente en el caso de contratos celebrados hasta el 31/12/2011, subiendo un día por año hasta 2015, caso en el que la indemnización será de doce días.</p>

➤ Al finalizar la página 52, incluir el siguiente apartado:

- **Encadenamiento de los contratos temporales.** El artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores limita el uso de los contratos temporales para que estos no sean empleados únicamente con el fin de impedir que un trabajador obtenga un contrato indefinido.

El Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, suspendió temporalmente la aplicación del artículo durante dos años, lo que permite a las empresas encadenar contratos temporales.

La reforma laboral de 2012 ha adelantado el final de la suspensión del artículo 15.5 al 31 de diciembre de 2012. A partir de 2013, volverá a considerarse que los trabajadores que en un período de 30 meses hayan estado contratados en una misma empresa o grupo de empresas durante más de 24 meses, seguidos o no, con contratos temporales de cualquier tipo, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

- En la página 53, sustituir en los contratos formativos los siguientes cuadros:

<b>CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE</b> <b>(sustituir el Contrato para la Formación por este nuevo contrato)</b>	
<b>FINALIDAD</b>	Lograr la cualificación profesional de los jóvenes trabajadores alternando la actividad laboral retribuida con la actividad formativa.
<b>REQUISITOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tratarse de jóvenes mayores de 16 años y menores de 25 años que no alcancen el nivel formativo mínimo exigido para que se pueda celebrar un contrato en prácticas.</li> <li>▪ En caso de personas con discapacidad, no existe límite de edad.</li> <li>▪ No podrá celebrarse este contrato cuando el puesto haya sido desempeñado anteriormente por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a un año.</li> <li>▪ El límite máximo de edad se amplía a trabajadores menores de 30 años, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15%.</li> </ul>
<b>DURACIÓN</b>	La duración será como mínimo de un año y como máximo de tres años. Se podrán pactar hasta dos prórrogas de un mínimo de seis meses de duración.
<b>FORMA</b>	Deberá formalizarse por escrito.
<b>JORNADA</b>	<p>La jornada o el tiempo efectivo de trabajo deben ser compatibles con las actividades formativas y no podrán superar el 75 % durante el primer año, o el 85 % durante el segundo y el tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo. El resto del tiempo se dedicará a actividades formativas en un centro que podrán desarrollarse en la propia empresa o en un centro formativo ajeno a la empresa.</p> <p>Los trabajadores podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni a turnos.</p>
<b>RETRIBUCIÓN</b>	La retribución durante toda la vigencia del contrato se establece con proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo, sin que pueda ser inferior a la parte proporcional del Salario Mínimo Interprofesional.

<b>CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS</b> <b>(cambiar este apartado)</b>	
<b>REQUISITOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Poseer una titulación universitaria, de formación profesional de grado medio o de grado superior, así como otros títulos reconocidos oficialmente para el ejercicio profesional. También podrá concertarse con quienes estén en posesión de certificados de profesionalidad.</li> <li>▪ Las titulaciones deberán haber sido obtenidas dentro de los cinco años anteriores a la fecha de contratación (o siete en el caso de que se celebre con minusválidos).</li> <li>▪ El puesto de trabajo debe permitir la consecución de la práctica profesional adecuada a la titulación presentada.</li> </ul>

- En la página 54, en el apartado relativo al contrato a tiempo parcial, modificar el siguiente apartado:
  - **Horas extraordinarias.** Antes de la reforma laboral de 2012 no estaba permitida en estos contratos la realización de horas extraordinarias, salvo en caso de fuerza mayor. Con motivo de la reforma, los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias hasta el límite legalmente establecido. Este límite es de 80 horas anuales para un trabajador a jornada completa; será menor en proporción a la jornada del contrato a tiempo parcial.
  
- En la página 58, en el apartado 3.4.3. Modificación sustancial de la condiciones de trabajo:
  - **En la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.** La notificación de las mismas deberá realizarse con 15 días de antelación.

- En la página 59, en el apartado relativo a la extinción del contrato por voluntad del trabajador, hay que sustituir el punto relativo al incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empresario por:

- **Incumplimiento de las obligaciones por parte del empresario.** El trabajador tiene derecho a una indemnización de 33 días de salario por año trabajado con un límite de 24 mensualidades.

- En la página 60, dentro del apartado relativo a las causas objetivamente reconocidas:

- **El guión relativo a las *faltas de asistencia* quedará redactado de la siguiente manera.** Las faltas de asistencia, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcance el 5 % de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un período de 12 meses hábiles. Ya no se tiene en cuenta el absentismo del centro de trabajo, sino el individual del trabajador.

No se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a huelga legal, ejercicio de actividades de representación legal, accidentes de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral cuando la baja tenga una duración de más de 20 días consecutivos, ni las bajas motivadas por causas derivadas de la violencia de género debidamente acreditadas, ni las faltas para recibir tratamientos de cáncer o enfermedad grave.

- **El guión relativo a *notificación del despido* quedará redactado de la siguiente manera.** El empresario deberá notificar por escrito el despido indicando la causa con un plazo de preaviso de 15 días computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.

- En la página 61, incluir un nuevo guión en el apartado relativo al despido disciplinario:
  - **Despido disciplinario.** La indemnización por despido disciplinario será:
    - Hasta la fecha de entrada en vigor de la reforma laboral de 2012, la indemnización será la correspondiente a la ley en vigor en el momento de formalizar el contrato.
    - A partir de la entrada en vigor de la reforma de 2012 será de 33 días de salario por año trabajado hasta el límite de 24 mensualidades.

## 2. TEMA 4

- En la página 81, añadir al final de la misma el siguiente párrafo en:
  - **Convenio colectivo.** Se podrá proceder a no aplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa cuando la situación y las perspectivas económicas de esta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma, previo desarrollo de un período de consultas. Se añaden además otras condiciones susceptibles de no ser aplicadas, tales como:
    - Horario y distribución de la jornada de trabajo.
    - Régimen de trabajo a turnos.
    - Salario.
    - Sistema de trabajo y rendimiento.
    - Funciones.
    - Mejoras voluntarias de la protección de la Seguridad Social.