

ASPECTOS MÁS SOBRESALIENTES DE LA REFORMA LABORAL LLEVADA A CABO POR EL R-D-L 10/2.010

Antonio Torrecillas Cabrera.
Abogado,
Responsable
Departamento de
Laboral

La acuciante presión que ha recibido el Gobierno como consecuencia de la crisis económica en la que nos encontramos inmersos ha llevado al Gobierno a promulgar un Real Decreto Ley “de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, que pretende introducir grandes novedades pero que sin embargo no es lo que se esperaba ni lo que se comentaba los días inmediatamente anteriores a su promulgación. Como más sobresalientes se encuentran los siguientes temas:

■ Se reforman por enésima vez los contratos temporales con la finalidad de reducir la dualidad y la temporalidad en el empleo y así se adoptan dos medidas importantes:

1º) El contrato para obra o servicio determinado, sin duda para tratar de reducir en lo máximo posible, y de ahí que se establezca una duración máxima de 3 años, ampliable en 12 meses más si así se acuerda en convenio colectivo, si a su término siguen prestando servicios su contrato se transforma en fijo.

2º) En los demás contratos temporales regulado en el art.15 los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

3º) A su vez la indemnización por fin de éstos contratos que actualmente se encuentra en 8 días por año de servicio pasa a 12 días, pero se establece un periodo transitorio hasta el 2.015 para subir la indemnización a esos 12 días.

■ Paralelo con lo anterior, y con la finalidad de facilitar la contratación indefinida se regula

el contrato de fomento de la contratación indefinida, las particularidades del mismo son las siguientes:

1º) Se prevé que éste contrato tan sólo se podrá suscribir con unos determinados colectivos que se encuentren inscritos en las oficinas de empleo (jóvenes de 16 a 30 años, personas con discapacidad, mayores de 45 años, etc.), contratos temporales que la empresa transforme en indefinidos.

2º) El contrato habrá de concertarse por escrito y será por tiempo indefinido.

3º) Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

■ Contrato Formativos:

1º) Contrato en prácticas, para titulados universitarios o formación profesional de grado medio: a suscribir dentro de los cinco años siguientes a la obtención del título, la duración no será inferior a seis meses ni superior a 2 años, tendrá por finalidad conseguir prácticas profesionales adecuadas a la titulación, y su salario será el que determine el convenio y en su defecto no podrá ser inferior al 65 o al 75 % del salario de convenio, respectivamente para el primer y segundo año, para un trabajador similar; se favorece la continuación en la empresa cuando concluyan las prácticas.

2º) Contrato para la formación, para quienes no ostenten una titulación, se podrá concertar con personas comprendidas entre 16 y 24 años, la duración mínima será de 6 meses y un máximo de dos años, el trabajador tan sólo podrá concertar un contrato para la formación que tiene por finalidad adquirir los conocimientos de una profesión, habrá que destinar un mínimo del 15 % a formación teórica, que si no tiene las titulaciones obligatorias de escolaridad estará destinada a la obtención de tal certificado; su salario será el que fijen los convenios y en su defecto no podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo realmente trabajado.




 NAVARRON
 MONTES
www.navarromontes.com

Especialista en el cuidado del CÉSPED