

PRINCIPALES NOVEDADES DE LA REFORMA LABORAL QUE HA ENTRADO EN VIGOR EL DIA 18 DE JUNIO DE 2010.-

1.- NUEVO TIPO DE CONTRATO INDEFINIDO con efectos de la entrada en vigor de la reforma laboral para contratación de personas desempleadas.-

- a) Grupos de personas, siempre desempleadas inscritas en las Oficinas de Empleo, con las que se puede realizar este tipo de contrato, referido al ámbito del comercio:
- Jóvenes desde 16 a 30 años, ambos inclusive.
 - Mayores de edad de 45 años.
 - Personas con discapacidad.
 - Parados que lleven, al menos, tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
 - Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente por contratos temporales.
 - Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente a la que va a realizar la contratación.
- b) Se podrán transformar los contratos temporales para que puedan ser incluidos en este tipo de contratos y poder obtener las bonificaciones y la indemnización por despido, debiéndose distinguir lo siguiente:
- Los celebrados antes de la entrada en vigor, se tendrán que transformar antes del 31 de Diciembre del presente año.

- Los celebrados después de la entrada en vigor de esta reforma, se tendrán que transformar antes del 31 de Diciembre de 2011, siempre que no excedan de seis meses, excepto los contratos formativos.

Bonificaciones de las contrataciones indefinidas que se realicen hasta el 31 de Diciembre de 2011 con una duración mínima de, al menos, doce meses.

- 66,67 euros mensuales durante tres años para las contrataciones de 16 a 30 años.
- 83,33 euros mensuales durante tres años si además la contratación se realiza a mujeres en esa edad.
- 100 euros mensuales durante tres años si se contrata a personas mayores de 45 años.
- 116,67 euros durante tres años si además la contratación se realiza a mujeres de esa edad.
- 41,67 euros durante tres años, si se transforman contratos de Formación, Relevo y Sustitución por Edad de Jubilación antes del 31 de Diciembre de 2011, sea cual sea la fecha del contrato.
- 58,33 euros durante tres años, si la anterior situación se realiza con mujer.

c) La indemnización de estos contratos por despido será de 33 días si el despido se realiza por circunstancias objetivas o económicas y posteriormente el Juzgado lo declara improcedente o el propio empresario lo reconoce como improcedente, circunstancia novedosa de la actual reforma pues puede reconocerse por el empresario esta circunstancia en el mismo Acto de Conciliación y pudiéndose depositar en el Juzgado dentro de las 48 horas la cantidad procedente para

evitar los salarios de tramitación, novedad que se ha recogido en la reforma laboral actual.

2.- Nueva regulación de los contratos formativos.-

- a) Con respecto al Contrato en Prácticas se aumenta de cuatro a cinco años desde la finalización de los estudios, la posibilidad de realizar este contrato.
- b) Las principales novedades vienen con el Contrato de Formación pues se aumenta hasta el 31 de Diciembre de 2011 el límite de edad que pasa de los menores de 21 años a los menores de 25 años, límite que seguiría vigente para personas con discapacidad o que accedan al mercado de trabajo como alumnos-trabajadores de programas de talleres de empleo a partir del uno de Enero de 2012.

Además los contratos que se realicen desde la entrada en vigor de la reforma tendrán una bonificación del 100% de cuotas de la Seguridad Social e igualmente las tendrán las prórrogas que se realicen desde la vigencia de la entrada en vigor de esta reforma y hasta el 31 de Diciembre de 2011.

3.- Nueva regulación del contrato de Obra o Servicio.-

- a) Este tipo de contratos, a partir de la entrada en vigor de la reforma, tendrán una duración máxima de tres años, ampliable a uno más si el convenio colectivo del sector lo establece, circunstancia no prevista en el de comercio.

b) Además se considerará como indefinido al trabajador que en un plazo de treinta meses preste sus servicios en la misma empresa o grupo de empresas más de veinticuatro meses.

c) Cambian las indemnizaciones por finalización de contrato que serán las siguientes, según la celebración del contrato temporal:

8 días por año trabajado por los celebrados hasta 2011

9 días por año trabajado por los celebrados en 2012.

10 días por año trabajado por los celebrados en 2013.

11 días por año trabajado por los celebrados en 2014.

12 días por año trabajado por los celebrados en 2015.

4.- Nueva regulación del Despido por Circunstancias Objetivas o Económicas.-

Debe precisarse que en la reforma no se especifican plazos concretos, aunque de la propia exposición de Motivos del Decreto-Ley, se deduce lo que a continuación se va a exponer.

a) Los resultados negativos de la empresa deberán ser acreditados y justificados de forma mínima en la que se deduzca la racionalidad de la decisión empresarial frente a la situación anterior en que había que demostrar fehacientemente dichas circunstancias

económicas, además de la necesidad de amortizar los puestos de trabajo que se extinguían.

- b) En consecuencia, el periodo de acreditación de la situación económica es inferior al anterior aunque en la reforma no se ha establecido un plazo claro de pérdidas económicas, aunque anteriormente se consideraba la existencia de ejercicios anuales anteriores con pérdidas y actualmente, se va a considerar la existencia de periodos inferiores al ejercicio anual.
- c) Igualmente no haría falta la notificación pormenorizada de las circunstancias económicas al trabajador, rebajándose el periodo de preaviso de la notificación al trabajador a quince días en vez de los treinta días anteriores a esta reforma laboral.
- d) Por último, para todo tipo de contrato indefinido realizado con posterioridad a la entrada en vigor del decreto-ley y siempre que sea superior a un año, el Fondo de Garantía Salarial pagará directamente al trabajador de ocho de los veinte días que como indemnización por este tipo de despido le correspondería, siendo a partir del uno de Enero de dos mil doce el Fondo de Capitalización, organismo cuya existencia se prevé para dicha fecha, el que seguirá con el pago de la mencionada indemnización.

Para cualquier duda sobre esta reforma, podrá llamar a la Asesoría de la Federación de Comercio en la que serán atendidos, aunque deberá tenerse en cuenta que se ha aprobado en el Congreso de los Diputados el Decreto-Ley, estando a la espera de modificaciones en el trámite parlamentario que como Proyecto de Ley se va a realizar.