

RESUM REFORMA LABORAL RD 3/2012

Contractació

Nou contracte de treball indefinit de suport a emprenedors: Per a empreses que tinguin menys de 50 treballadors, a celebrar a jornada completa, amb un període de prova d'un any i que pot donar dret a l'empresa a incentius fiscals, i bonificacions en la quota empresarial a la Seguretat Social durant 3 anys.

Contracte per a la formació i l'aprenentatge: Podrà realitzar-se amb treballadors **menors de 30 anys**. Estableix reduccions en les quotes a la Seguretat Social i també per la transformació en indefinits.

Les empreses que tinguin menys de 50 treballadors podran aplicar-se una **bonificació** en la **quota empresarial** a la Seguretat Social per la **transformació en indefinits de contractes en pràctiques, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació**.

Acomiadament

Es redueix la indemnització per acomiadament improcedent (que passa de 45 a **33 dies de salari** i amb un màxim que passa de 42 a **24 mensualitats**). S'aplicarà als contractes celebrats a partir del 12-02-2012. Per al cas dels contractes previs, la indemnització es continuarà calculant d'acord amb les regles anteriors per la part meritada amb anterioritat a aquesta data.

Com a regla general, es suprimeixen els salaris de tramitació en els acomiadaments declarats improcedents.

En l'acomiadament col·lectiu, es substitueix el règim d'autorització administrativa per un règim de comunicació, així com es delimiten les causes econòmiques que justifiquen l'acomiadament col·lectiu o objectiu individual, considerant com a situació econòmica negativa de l'empresa, l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent (durant 3 trimestres consecutius) del seu nivell d'ingressos.

L'acomiadament objectiu per faltes d'assistència al treball es podrà aplicar sigui quin sigui l'índex d'absentisme total de la plantilla.

En empreses de menys de 25 treballadors i en cas d'acomiadaments per causes objectives no reconeguts ni declarats improcedents, l'empresa podrà recobrar del FOGASA la quantitat de 8 dies de salari per any de servei de la indemnització que correspongui, sempre que l'hagi pagat i que el contracte sigui indefinit.

Flexibilitat interna i organització del treball

En relació als convenis col·lectius, se'n facilita la inaplicació amb acord entre empresa i treballadors, es dona prioritat al conveni d'empresa respecte el sectorial i es posa límits temporals a la seva ultractivitat quan han estat denunciats i no n'hi ha un de nou aprovat.

Les possibles funcions del treballador ja no venen delimitades per la seva inclusió en categories professionals sinó en un concepte més ampli de **grups professionals**.

Entre els supòsits de possibles modificacions de les condicions de treball, s'inclou la de la "**quantia salarial**" que haurà de complir amb el procediment i els requisits que estableix la llei, ressaltant que perquè l'empresa pugui acordar-la han d'existir provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Es consideraran tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball en l'empresa.

Es reposa temporalment el dret a la prestació d'atur, amb un límit de 180 dies, per suspensions de contracte o reduccions de jornada per causes objectives tramitades a través d'E.R.O..

Quan el període de **vacances** del treballador coincideixi amb una **incapacitat temporal** que impossibiliti gaudir-les durant l'any natural, estableix el dret a gaudir-les una vegada finalitzi la incapacitat.