

Reforma Laboral

FOMENTAR LA CONTRATACIÓN, PRESERVANDO LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores no verán abaratado su despido ni perderán ningún derecho

LAS PROPUESTAS DEL GOBIERNO:

- ✓ **SE MANTIENE IGUAL EL CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO ACTUAL.**
- ✓ **PROPONE FÓRMULAS PARA EVITAR LOS CONTRATOS TEMPORALES INJUSTIFICADOS.**
- ✓ **FAVORECEN LA CONTRATACIÓN ESTABLE POR PARTE DE LAS EMPRESAS, AL ASUMIR EL ESTADO PARTE DEL COSTE DEL DESPIDO.**



- 1.** De esta forma, las empresas pueden beneficiarse, sin que los trabajadores pierdan derechos.
- 2.** Y habrá muchos trabajadores temporales que puedan pasar a contratos estables, con más derechos de los que tienen ahora.

El Gobierno quiere **dar solución al problema** estructural más grave del mercado de trabajo en España:

- ✦ la **dualidad** que existe entre trabajadores fijos y temporales.

Y LA FORMA DE HACERLO ES ACTUAR EN UNA DOBLE DIRECCIÓN:

- 1.** Fomentar la **contratación indefinida**, por todos los medios posibles.
- 2.** Y racionalizar el uso de la **contratación temporal**, **desincentivando su uso injustificado**.

Con este objetivo prioritario, el Gobierno ha propuesto a los agentes sociales debatir una serie de **medidas**, cuya concreción debe acordarse en la Mesa de Diálogo Social.

CONTRATACIÓN TEMPORAL

Para **evitar el uso no justificado de contratos temporales**, el Gobierno ha llevado a la Mesa de Diálogo Social **las siguientes propuestas**:

CONTRATO DE OBRA O SERVICIO	<ul style="list-style-type: none">Desvincular la causa para poder hacer estos contratos de la actividad habitual u ordinaria de la empresa y de la subcontratación empresarial por obras y servicios.Establecer legalmente plazos máximos de duración de este tipo de contrato, para evitar que se prolongue indefinidamente en el tiempo.
CONTRATO FIJO-DISCONTINUO PARA ACTIVIDADES ESTACIONALES, EN LUGAR DE EVENTUAL	<ul style="list-style-type: none">Aplicar el contrato fijo-discontinuo, con todos sus derechos, a las actividades estacionales de carácter intermitente o cíclico, en lugar del contrato eventual, como se hace ahora.
EVITAR ENCADENAMIENTOS DE CONTRATOS TEMPORALES	<ul style="list-style-type: none">Introducir los cambios normativos necesarios, para evitar el encadenamiento de contratos temporales.
MAYOR CONTROL	<ul style="list-style-type: none">Ampliar las campañas sistemáticas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para controlar el cumplimiento de la normativa sobre contratación temporal y evitar la temporalidad injustificada.

CONTRATACIÓN INDEFINIDA

El Gobierno propone también debatir determinadas medidas, **para hacer más atractiva** para las empresas la contratación indefinida,

SOBRE LA BASE CLARA DE QUE LA REGULACIÓN DEL CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO

SE MANTENDRÁ TAL COMO ESTÁ AHORA.

CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

El Gobierno cree **perfectamente compatible** el mantenimiento, tal cual está, del contrato indefinido ordinario con

Ampliar las posibilidades de utilización del

contrato de fomento de la contratación indefinida que existe en nuestra legislación laboral desde el año 1997, pero que ha ido cayendo en desuso en los últimos años

PROPUESTAS PARA AMPLIAR SU USO:

1. Reabrir la posibilidad, como ha sucedido en otras etapas, de que los **contratos temporales puedan transformarse** en contratos de fomento de la contratación indefinida

Este contrato, en vigor, tiene una indemnización de **33 días por año**
2. Examinar la posibilidad de que **nuevos colectivos de trabajadores**, fuertemente afectados por el desempleo o la temporalidad, puedan realizar estos contratos, manteniendo su naturaleza de fomento de la contratación indefinida

Ahora **no** puede aplicarse a hombres de 30 a 45 años
3. El Estado **asumiría, con carácter transitorio y excepcional** parte del coste de la indemnización por despido en este tipo de contratos.

Manteniendo **íntegros los derechos** del trabajador reconocidos actualmente a este tipo de contratos

Como **estímulo a las empresas** para hacer **estables actuales contratos temporales** (que tienen una indemnización de sólo 8 días) y para que utilicen este tipo de contrato con preferencia sobre el temporal, en sus nuevas contrataciones.

¿QUÉ ES EL MODELO AUSTRIACO?

En el documento entregado ayer a los Agentes Sociales, el Gobierno plantea la **posibilidad de** adaptar, para su eventual y paulatina aplicación en España, el llamado **modelo austriaco** de indemnizaciones por despido.

Ese modelo combina **dos cantidades:**

Una, la que resulta de una **aportación por las empresas a un Fondo** en el que se abre **una cuenta por cada trabajador** en la que se deposita, cada año, el equivalente a un número de días de salario, a determinar, por año trabajado;

Otra, la que corresponda en concepto de **indemnización**, según **lo que la ley establezca**, a partir de ahora, **para cada tipo de despido**

✓ Este sistema permite que el trabajador decida, por su propia voluntad, cuándo recupera las cantidades acumuladas en el Fondo: en el momento del despido, si decide voluntariamente cambiar de empresa, para pagarse formación, o, si no lo ha hecho antes, en el momento de la jubilación.

✓ Este modelo favorece que los trabajadores que tienen posibilidad de **cambiar de empresa, mejorando sus condiciones**, no vean un inconveniente para ello en la posible pérdida de los derechos acumulados en la empresa en la que trabajan.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

El Gobierno propone introducir mejoras en este tipo de contrato para fomentar su uso en España, en donde a diferencia de otros países europeos, apenas se utiliza.

Para ello, se establecerían **2 opciones**:

<p>Una CON HORARIO CIERTO Y FIJO DE TRABAJO</p>	<p>✓ Sin posibilidad de alterar ese horario ni de realizar horas extraordinarias.</p> <p>✦ En este caso, el contrato podría concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada</p>	<p>✦ Las bonificaciones para los contratos a tiempo parcial quedarían limitadas a los contratos con horario cierto y fijo celebrados con carácter indefinido.</p> <p>✦ Se mejoraría la protección social de los contratos a tiempo parcial</p>
<p>Otra en la que el empresario PODRÍA MODIFICAR EL HORARIO DE TRABAJO</p>	<p>✓ Con un preaviso mínimo a determinar.</p> <p>✓ Además, el empresario y el trabajador podrían acordar la realización de horas extraordinarias con los límites previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en un número máximo anual proporcional a la jornada pactada.</p> <p>✦ En este caso, el contrato solo podría concertarse por tiempo indefinido</p>	

MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE JÓVENES

El Gobierno propone también **medidas específicas** para favorecer el empleo de jóvenes:

- 1. Incrementar sustancialmente** las actuales **bonificaciones** por la contratación indefinida inicial de jóvenes de entre 16 y 30 años.
- 2. Elevar también sustancialmente la bonificación** por la **conversión de contratos** para la formación y en prácticas para jóvenes en contratos indefinidos.
- 3. Ampliar de 21 a 24 años** la edad máxima de los trabajadores que puedan realizar **contratos de formación** y dotar a este contrato de la **protección al desempleo** que ahora no tiene.
- 4. Programa Extraordinario de Empleo** para jóvenes **entre 16 y 24 años**, en situación de **desempleo** y que **carezcan de formación**.

- ✦ Para, entre otras cosas, realizar procesos formativos con prácticas no laborales en empresas, durante cuya duración los jóvenes **recibirían una beca mensual** y las empresas **una compensación** mensual por su colaboración.

Este Programa sería **coordinado con las comunidades autónomas** y debería desarrollarse mediante convenios suscritos con ellas.

REDUCCIÓN DE JORNADA, EN LUGAR DE DESPIDO



El Gobierno cree que deben acordarse actuaciones que fomenten el uso de la fórmula **de reducción de jornada**, como instrumento de ajuste temporal de empleo, **en lugar del despido** (inspirado en el denominado *modelo alemán*).