

La contrarreforma laboral: Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

La contrarreforma laboral es un ataque en profundidad a los derechos laborales y pretende debilitar radicalmente la capacidad de la clase trabajadora para negociar, obtener y mantener condiciones razonables de trabajo. Un proyecto que no contribuye en absoluto a la creación de empleo ni a la creación de empleos estables, y que promueve un escandaloso trasvase de fondos públicos hacia la patronal. Un proyecto que tiene como horizonte la China del siglo XXI o la Inglaterra del siglo XIX y que socava los logros sociales de la Europa de la segunda mitad del siglo XX.

De particular gravedad resultan las siguientes medidas...

- El cuestionamiento de la negociación colectiva, al introducir procedimientos para la modificación de las condiciones de trabajo y del régimen salarial acordados en convenio colectivo sin necesidad de obtener el acuerdo de la representación (en la empresa o sectorial) de las/los trabajadores, lo que hace especialmente vulnerables a las pequeñas y medianas empresas y a los sectores escasamente sindicalizados.
- El fomento de los despidos, al minimizar los requisitos para ellos y abaratarles, bien disminuyendo su importe, bien asumiendo una parte del coste con fondos públicos:
 - Se relajan los criterios de autorización o procedencia de los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
 - A través de un "Fondo de capitalización" asociado a cada trabajador(a) y *no pagado por los empresarios* se eximirá a éstos del pago de una parte de la indemnización en cualquier tipo de despido [hasta su regulación, FOGASA se hará cargo de 8 días/año en despidos ligados a nuevos contratos indefinidos de duración superior a un año].
 - En los contratos de fomento de la contratación indefinida los despidos por causas objetivas que el empresario reconozca como improcedentes pasan a tener indemnización de 33 días/año, en vez de los 45 días/año que tenían hasta ahora. El ámbito de aplicación de este contrato se amplía de forma significativa.
- Se autorizan las agencias de colocación con ánimo de lucro como agentes de la intermediación laboral
- Se permite que las administraciones públicas utilicen sin limitaciones personal de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y se da entrada a éstas en sectores en los que estaba prohibido por razones de seguridad.
- Se reducen de forma significativa diversos plazos de consulta previa con la representación laboral y el plazo de preaviso de los despidos por causas objetivas.

Las ligeras mejoras contenidas en el Real Decreto respecto a la indemnización por finalización de contratos temporales (que sólo entra en vigor paulatinamente a partir de 2012), los contratos de formación, la reposición del derecho a la prestación de desempleo cuando un expediente de regulación temporal es seguido por otro de extinción de contratos o el mayor detalle de los derechos del personal de las ETT, resultan claramente escasas. Este Real Decreto, sumado al plan de ajuste y al previsto pensionazo, con nubarrones que amenazan con el copago sanitario, configura un ataque sin precedentes bajo el actual régimen parlamentario español contra los derechos sociales y contra lo que se ha denominado "Estado de bienestar", que no es tanto fruto de determinada forma de "Estado" sino un logro de las luchas sociales que lograron poner ciertos límites al capitalismo. En todo caso este documento es, ante todo, de contenido informativo. Que cada cual juzgue.

Modificación (sin acuerdo) de las condiciones de trabajo acordadas en convenios colectivos

<i>Desaparece la prohibición de modificar sin acuerdo con la representación laboral las condiciones de trabajo pactadas en convenios colectivos</i> . En caso de que no se acepte la propuesta de la patronal está ya no queda bloqueada sino que la decisión será tomada a través de procedimientos de mediación. Además, se amplian las materias modificables (por acuerdo o por mediación), incorporando a ellas la <i>distribución del tiempo de trabajo</i>	
Antes del Real Decreto	Tras el Real Decreto
La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos (...) <i>sólo podrá producirse por acuerdo</i> entre la empresa y los representantes de los trabajadores. <i>Materias modificables:</i> horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento.	<i>En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación</i> establecidos en convenio colectivo o acuerdo interprofesional. <i>Materias modificables:</i> horario, <i>distribución del tiempo de trabajo</i> , régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento.

Modificación (sin acuerdo) del régimen salarial acordado en convenio colectivo

<i>Hasta el RD antes estaba prohibida la modificación del régimen salarial pactado en convenio salvo cuando la inaplicación salarial estaba regulada en convenio de ámbito superior</i> al de empresa o había <i>acuerdo con la representación laboral</i> en la empresa o en la Comisión paritaria del convenio, pero el RD ha establecido que, <i>en caso de desacuerdo</i> con la representación laboral, la propuesta patronal se remite directamente a procedimientos de <i>mediación</i> . <i>Desaparece la obligación de que las nuevas condiciones salariales se fijen de mutuo acuerdo</i> con la representación laboral o en la Comisión Paritaria del convenio, pasando a ser objeto de mediación. Los convenios ya no establecerán <i>condiciones y procedimientos</i> de inaplicación del régimen salarial, sino sólo <i>procedimientos de mediación</i> , desprotegiendo a las/los trabajadores en PYMEs, sectores escasamente sindicalizados, etc.	
Antes del Real Decreto	Tras el Real Decreto
Los <i>convenios colectivos</i> de ámbito superior a la empresa establecían las <i>condiciones y procedimientos</i> de inaplicación del régimen salarial a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada con tal aplicación. Si los convenios no tenían cláusula de inaplicación, ésta sólo podía producirse por <i>acuerdo entre empresario y representación laboral</i> o, en su defecto, en la <i>Comisión Paritaria del convenio</i> . La determinación de las <i>nuevas condiciones salariales se producía mediante acuerdo</i> entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, en la Comisión Paritaria del convenio.	Por acuerdo entre la empresa y la representación laboral legitimada para negociar un convenio se podrá inaplicar el régimen salarial previsto en convenio de ámbito superior a la empresa (...) <i>Si no hay acuerdo será necesario acudir a los procedimientos de mediación</i> establecidos en convenios o acuerdos interprofesionales, en los que se podrá establecer el compromiso de someterse a arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación...
Los convenios colectivos tenían que de expresar como contenido mínimo: (...) <i>Condiciones y procedimientos</i> para la no aplicación del régimen salarial establecido en ellos, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa...	Los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente: (...) <i>Procedimientos</i> para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación del régimen salarial... Como puede verse, antes los convenios podían establecer condiciones para la inaplicación del régimen salarial, lo que protegía a las/los trabajadores de aquellas empresas en las que la presión empresarial es mayor.

Se facilitan los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

<p>Se facilitan los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se debilita la tutela judicial al sustituir un criterio de <i>necesidad</i> de los despidos para el logro de ciertos <i>finés</i> (superación de una situación económica negativa, viabilidad futura de la empresa y del empleo) por el mero requisito de acreditación de ciertas situaciones y de que la empresa aporte una <i>justificación</i> de la que se deduzca <i>mínimamente</i> (?) la <i>razonabilidad</i> (?) de los despidos. La redefinición de estas causas también se aplica a los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter no colectivo (despidos por causas objetivas), por lo que se facilita la declaración de procedencia de los mismos; además, en este caso el plazo de preaviso baja de 30 días a 15 días. En los contratos de fomento de la contratación indefinida los despidos por estas causas reconocidos como improcedentes por el empresario dejan de tener una indemnización de 45 días/año, con un máximo de 42 meses, y pasan a tener 33 días/año con un máximo de 24 meses.</p>	
Antes del Real Decreto	Tras el Real Decreto
Despidos colectivos por razones económicas	
La autorización se concedía si los despidos eran <i>necesarios para superar una situación económica negativa</i> de la empresa.	La autorización se concederá si la empresa acredita <i>una situación económica negativa y justifica que de ella se deduce mínimamente la razonabilidad (*) de los despidos.</i>
Despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción	
La autorización se concedía si los <i>despidos eran necesarios para garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo</i> en la misma	La autorización se concederá si la empresa <i>acredita cambios</i> en medios de producción, sistemas y métodos de trabajo o productos y servicios de la empresa, y <i>justifica que de esos cambios se deduce mínimamente la razonabilidad (*) de los despidos</i> para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma.
Despidos no colectivos (objetivos) por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	
Procedente si existe la <i>necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por estas causas</i> (tal y como se definen para los despidos colectivos) pero en número inferior al establecido para los despidos colectivos. <i>Plazo de preaviso: 30 días</i>	Procedente si <i>concorre alguna de estas causas</i> (tal y como se definen para los despidos colectivos) y la extinción afecta a un número inferior de puestos de trabajo inferior al establecido para los despidos colectivos <i>Plazo de preaviso: 15 días</i>
Contrato de fomento de la contratación indefinida: despidos improcedentes no colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (y otras causas objetivas)	
Despido declarado improcedente judicialmente: 33 días/año con un máximo de 24 meses Despido reconocido improcedente por el empresario: 45 días/año con un máximo de 42 meses	Despido declarado improcedente judicialmente o <i>reconocido como improcedente por el empresario</i> : 33 días/año con un máximo de 24 meses

* La expresión "se deduce mínimamente la razonabilidad" de los despidos resulta intencionadamente oscura, hasta el punto que la palabra "razonabilidad" no figura en el diccionario RAE. Su uso jurídico habitual suele referirse a la existencia de justificaciones para que una norma sea interpretada de formas diferentes según las circunstancias. Unida a la palabra "mínimamente" todo hace temer que el propósito del Gobierno es que se autoricen o consideren procedentes todos los despidos por estas causas salvo que no sea posible encontrar la más mínima y débil justificación para ellos.

Fondo de capitalización (sin incremento de las cotizaciones empresariales) y pago transitorio de una parte de cada indemnización por despido por FOGASA

Desde 1/1/2012 *una parte de cada indemnización por despido (procedente o improcedente) no será pagada por el despedido sino cargada a cuenta de un Fondo de capitalización personal*. El RD no precisa la fuente de financiación de ese fondo, pero especifica que se hará "*sin incremento de las cotizaciones empresariales*", por lo que, sea cual sea el método utilizado, estaremos ante un trasvase de fondos públicos o de las/los trabajadores hacia la patronal que despide. Transitoriamente, *hasta la entrada en vigor del Fondo de capitalización, el Fondo de Garantía Salarial asumirá el pago de una parte de la indemnización por despido (8 días/año)* cuando se trate de contratos indefinidos (ordinarios o de fomento de la contratación indefinida) que hayan tenido duración superior a un año y el despido sea colectivo o por causas objetivas.

Antes del Real Decreto	Tras el Real Decreto
<p>Las indemnizaciones por despido se pagaban íntegramente por el empresario, salvo en caso de insolvencia o concurso del empresario en los que eran asumidas por el Fondo de Garantía Salarial, o en el caso de despidos colectivos o despidos no colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en empresas de menos de 25 trabajadoras/trabajadores, en las que FOGASA asumía el 40% de la indemnización.</p> <p>Comparando los primeros meses de 2009 y 2010, los gastos de FOGASA se han multiplicado por dos.</p>	<p>Se instaura un mecanismo adicional para que las empresas sólo paguen una parte de la indemnización por despido.</p> <p>Desde 1/1/2012 habrá <i>un Fondo de capitalización personal</i> de cada trabajador(a), equivalente a cierto número de días (X, sin fijar aún) por año de trabajo, sólo <i>cobrible en caso de despido, movilidad geográfica, actividades de formación o jubilación</i>.</p> <p>El RD no establece el método de financiación, pero se hará "<i>sin incremento de las cotizaciones empresariales</i>".</p> <p><i>En caso de despido la indemnización a pagar por la empresa disminuirá en X días por año.</i></p> <p>Esto es, si la ley fijase que la cuantía del Fondo es, por ejemplo, 6 días por año, en un despido al que corresponda indemnización 20 días/año y la antigüedad sea de cinco años, de los 100 días de indemnización la empresa sólo pagará 70; los otros 30 podrá retirarlos el/la trabajador(a) de su Fondo de capitalización... si no lo ha utilizado ya, por ejemplo, para gastos de movilidad geográfica o actividades de formación.</p> <p>Hasta la entrada en vigor del Fondo de capitalización, en los nuevos contratos indefinidos (ordinario o de fomento) de duración superior a un año el Fondo de Garantía Salarial pagará una parte de la indemnización igual a 8 días/año cuando se produzca despido colectivo o por causas objetivas (procedente o improcedente)</p>

En definitiva, las/los trabajadores pagarán una parte de su propio despido, en dos sentidos:

- En la financiación del Fondo. Si no habrá incremento de las cotizaciones empresariales. ¿De dónde saldrá el dinero? Si es de cotizaciones patronales, pero sin aumentarlas, habrá un desvío de fondos desde otros gastos sociales (por ejemplo, pensiones); si es de cotizaciones de las/los trabajadores, pagarán sus despidos directamente; si es a cargo de impuestos generales, la inmensa mayoría los pagan las personas asalariadas o pensionistas, con una inmensa y permitida bolsa de fraude en las rentas no salariales.
- Por la penalización doble que sufrirá el/la trabajador(a) despedida. Un(a) trabajador(a) en edad cercana a la jubilación podría tener, p.e., acumulados en el Fondo 100 días; si mantiene su empleo, al jubilarse podrá retirar ese dinero. Pero si sufre despido un poco antes y le corresponde una indemnización de 792 días, por ejemplo, no obtendrá 892 días (indemnización + fondo) sino sólo 792, cien del Fondo (que iba a cobrar al jubilarse si no hubiera habido despido) y 692 de indemnización pagada por la empresa. Se mire como se

mire, o le habrán robado cien de los días de salario que le correspondían como indemnización o le habrán robado el fondo que iba a cobrar al jubilarse. Tanto da decirlo de una u otra manera.

Ampliación y modificaciones en el contrato de fomento de la contratación indefinida (para un despido más barato y generalizado)

Este contrato data de 2001 y no fomenta la contratación indefinida (en 2009 sólo se hacía un contrato de este tipo por cada 60 temporales) sino que abarata su despido. Se diferencia del indefinido ordinario por su acotación a ciertos colectivos de trabajadores y por el abaratamiento del despido improcedente. El RD introduce tres novedades:	
a) Se amplía el colectivo laboral al que es aplicable este contrato. Pasa a abarcar a casi la totalidad de la población desempleada y de la que tiene contratos temporales en la misma empresa. No cubre la contratación de personas que trabajan en otra empresa.	
b) Se amplía el despido improcedente barato a aquellos casos en los que la improcedencia es reconocida por la empresa sin previa sentencia.	
c) Al aplicar la norma que impide el uso de ese tipo contratos en los seis meses posteriores a despidos colectivos o a despidos (por causas objetivas) improcedentes (por sentencia o reconocidos), no se tomarán en cuenta los despidos anteriores al 18 de junio de 2010	
Antes del Real Decreto	Tras el Real Decreto
colectivos laborales a los que se les puede hacer este tipo de contrato	
Personas desempleadas (en oficina de empleo) con alguna de las siguientes condiciones: Edades 16-30 o mayores de 45. Más de seis meses ininterrumpidos en la oficina de empleo. Mujeres desempleadas si el contrato es para ocupaciones con menor índice de empleo femenino. Personas discapacitadas. Mayores de cuarenta y cinco años de edad.	Personas desempleadas (en oficina de empleo) con alguna de las siguientes condiciones: Todas las vigentes antes del RD (ver a la izquierda) más las que llevan <i>entre tres y seis meses en la oficina de empleo más</i> las que <i>en los dos años anteriores a la celebración del contrato hubieran estado contratadas exclusivamente mediante contratos temporales, más</i> aquellas a las que <i>en los dos años anteriores a la celebración del contrato se les hubiera extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente.</i> Personas con <i>contrato temporal en la misma empresa</i> en las siguientes condiciones: Hasta el 31/12/2010, cualquiera contratada antes del 18/6/2010 Hasta el 31/12/2011, cualquiera contratada a partir del 18/6/2010 con contrato de duración no mayor a seis meses (si es contrato formación no hay límite en cuanto a la duración)
indemnización en caso de despidos improcedentes por causas objetivas en este tipo de contrato	
Cuando un despido por causas objetivas era declarado improcedente, la indemnización era de 33 días/año hasta un máximo de veinticuatro mensualidades (en caso de reconocimiento previo de la improcedencia era de 45 días/año hasta 42 mensualidades, aunque en esos casos se solía recurrir al despido disciplinario)	Cuando un despido por causas objetivas sea declarado improcedente <i>o reconocido como tal por la empresa</i> la indemnización será de 33 días/año hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.
limitaciones de uso de estos contratos debidas a despidos previos	
No podían usar este contrato empresas que en los seis meses anteriores hubieran hecho para la misma categoría o grupo profesional despidos por causas objetivas declarados improcedentes por sentencia judicial o despidos colectivos.	Lo mismo que antes pero sin contar los despidos anteriores a 18/6/2010

Modificaciones para facilitar los expedientes de regulación temporal de jornada

Los criterios para los expedientes de regulación temporal de jornada quedan recogidos en el Estatuto del Trabajador, ampliando el artículo 47 que antes sólo se refería a los expedientes de regulación de empleo mediante suspensión de contratos. *El rango de reducción de jornada admitido se fija entre un 10% y un 70%* (antes debía alcanzar, al menos, una tercera parte de la jornada). El cómputo puede realizarse de forma diaria, semanal, mensual o anual. Las personas afectadas quedarán en situación de *desempleo parcial*, siempre que el salario haya sufrido una reducción análoga a la de la jornada.

Como "medida de apoyo" a la reducción de jornada o a la suspensión de contratos, la *bonificación* de las cuotas empresariales por contingencias comunes *pasará del 50% al 80%* si la empresa incluye medidas para reducir los efectos de la regulación de empleo, tales como la puesta en marcha de actividades formativas durante la regulación.

En aquellos casos en los que una empresa sea autorizada entre 1/10/2008 y 31/12/2011 (se prorroga un año) a una regulación de suspensión de contratos o reducción de jornada y luego sea autorizada a la extinción de contratos entre el 18/6/2010 y el 31/12/2012, las personas afectadas tendrán *derecho a reposición de la prestación de desempleo contributiva por tantos días como hubieran percibido desempleo total o parcial derivado de esas autorizaciones, con un máximo de 180 días* (antes 120 días).

Antes del Real Decreto	Tras el Real Decreto
<p>Jornada reducida permitida: <i>mayor o igual que un 66,67% de la jornada ordinaria.</i> Situación: desempleo parcial Bonificación cuota Seguridad Social: <i>50%</i> por no más de 240 días Reposición de la prestación: máximo de <i>120</i> días, para expedientes de regulación anteriores a <i>31/12/2010</i> y expediente de extinción anterior a <i>31/12/2012</i></p>	<p>Jornada reducida permitida: <i>entre 30% y 90% de la jornada ordinaria.</i> Situación: desempleo parcial Bonificación cuota Seguridad Social: <i>50%</i> por no más de 240 días, <i>ampliable a 80%</i> si la empresa realiza actividades de formación o similares durante la regulación. Reposición de la prestación: máximo de <i>180</i> días, para expedientes de regulación anteriores a <i>31/12/2011</i> y expediente de extinción anterior a <i>31/12/2012</i></p>

Modificaciones regresivas en plazos de consulta y preaviso que protegían a las/los trabajadores

El RD <i>modifica diversos plazos en sentido contraproducente para las/los trabajadores, acelerando procedimientos de despido, traslados y modificación sustancial de las condiciones de trabajo</i>	
Antes del Real Decreto	Tras el Real Decreto
<p>Preaviso en despido por causas objetivas: <i>30 días</i></p> <p>Período de consultas con la representación laboral en caso de traslado con movilidad geográfica: <i>no inferior a 15 días</i></p> <p>Período de consultas con la representación laboral en caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo: <i>no inferior a 15 días</i></p>	<p>Preaviso en despido por causas objetivas: <i>15 días</i></p> <p>Período de consultas con la representación laboral en caso de traslado con movilidad geográfica: <i>no superior a 15 días</i></p> <p>Período de consultas con la representación laboral en caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo: <i>no superior a 15 días</i></p>
	<p>En varios casos el RD establece que "<i>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa designados por la Comisión paritaria del convenio colectivo aplicable a ésta; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo</i>"</p> <p>Cabe resaltar la extrema dificultad que los plazos dados puede representar en una empresa no sindicalizada. Por ejemplo, una vez comunicado el inicio de un proceso de consultas para proceder a un traslado a otra ciudad, sólo tendrán cinco días para delegar en la Comisión paritaria y que ésta designe representantes, lo que incluso podrían ignorar al estar al margen del movimiento sindical. Mientras, van corriendo el plazo de consulta, al que se ha puesto un techo de 15 días, cuando era de no menos de 15 días.</p> <p>En definitiva estos cambios pretenden dificultar la respuesta de las/los trabajadores, su proceso de reflexión, la búsqueda de asesoramiento adecuado y la puesta en marcha de las acciones que consideren necesarias.</p>

Establecimiento y precisión de límites en los contratos temporales

Los contratos de obra o servicio, limitados en el tiempo pero de duración incierta ya no podrán tener duración superior a tres años, ampliable hasta un año más por convenio. Los límites establecidos al encadenamiento de contratos temporales no podrán esquivarse mediante la contratación para diferentes puestos de trabajo o en diferentes empresas del mismo grupo.	
Antes del Real Decreto	Tras el Real Decreto
En los <i>contratos de obra o servicio</i> cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, <i>no se establece un límite temporal</i> .	Los <i>contratos de obra o servicio</i> no podrán tener una <i>duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo</i> de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.
Las personas que en un período de treinta meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el <i>mismo puesto de trabajo</i> con la <i>misma empresa</i> , 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.	Las personas que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el <i>mismo o diferente puesto de trabajo</i> con la <i>misma empresa o grupo de empresas</i> , mediante dos o más contratos temporales, directamente o a través de empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Modificaciones en contratos de trabajo en prácticas

Este tipo de contratos, cuya duración sigue regulada entre seis meses y dos años, se extiende a quienes posean certificado de profesionalidad. Entre la obtención del título o certificación de referencia en el contrato y la firma de éste podrán transcurrir cinco años (hasta ahora cuatro), plazo que se mantiene en seis años para las personas con discapacidad. Se prohíbe que una persona esté más de dos años en prácticas en la misma empresa y en el mismo puesto recurriendo a varios contratos basados en diferentes titulaciones o certificaciones.	
Antes del Real Decreto	Tras el Real Decreto
<p>Cualificaciones profesionales requeridas: título universitario o de formación profesional o equivalentes.</p> <p>Tiempo máximo entre titulación/certificación y contrato: <i>cuatro</i> años (seis en personas discapacitadas)</p> <p>Límites a varios contratos en prácticas: no se podía estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.</p>	<p>Cualificaciones profesionales requeridas: título universitario o de formación profesional o equivalentes o <i>certificado de profesionalidad</i></p> <p>Tiempo máximo entre titulación/certificación y contrato: <i>cinco</i> años (seis en personas discapacitadas)</p> <p>Límites a varios contratos en prácticas: no se podrá tener contrato en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificación ni <i>tener contrato en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años en base a distintas titulaciones/certificados</i>.</p>

Mejora a partir de 2012 de las indemnizaciones por finalización de contrato temporal

En cada año comprendido entre 2012 y 2015, la indemnización por finalización de contrato temporal aumentará 1 día/año trabajado	
Antes del Real Decreto	Tras el Real Decreto
8 días/año	2010 y 2011: 8 días/año 2012: 9 días/año 2013: 10 días/año 2014: 11 días/año 2015 en adelante: 12 días/año

Modificaciones en los contratos de formación

<p>Hasta el 31/12/2011 el límite máximo de edad se eleva a 25 años. A la finalización del contrato se podrá solicitar a la Administración el correspondiente certificado de profesionalidad, sin necesidad de someterse a pruebas. La retribución durante el segundo año de contrato no podrá ser inferior al SMI, quedando restringido al primer año el criterio de proporcionalidad a las horas de trabajo efectivo. La acción protectora de la Seguridad Social incluirá la prestación por desempleo.</p> <p>La duración de estos contratos no ha sido modificada: entre seis meses y dos años, aunque en los convenios se podrá establecer otras duraciones sin que la mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro si se contrata a una persona con discapacidad.</p>	
Antes del Real Decreto	Tras el Real Decreto
limites de edad	
Entre 16 y 21 años, ampliable hasta 24 años cuando para desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a escuelas taller y casas de oficios. Sin límite máximo de edad cuando se trate de desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.	Lo mismo que antes, pero con un importante matiz: <i>hasta el 31/12/2011 podrán realizarse contratos de formación de todo tipo con personas menores de 25 años.</i>
certificaciones que se pueden obtener	
Certificación entregada por el empresario. Se podía solicitar a la Administración Pública, <i>previas pruebas</i> , certificado de profesionalidad.	Certificación entregada por el empresario. Se puede solicitar a la Administración Pública certificado de profesionalidad, <i>sin realización de pruebas.</i>
retribuciones	
La fijada en convenio, sin que pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.	La fijada en convenio, sin que pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo durante el primer año <i>ni inferior durante el segundo año al SMI.</i>
acción protectora de la Seguridad Social	
<i>No incluía la prestación por desempleo</i>	<i>Incluye todas las prestaciones, también la de desempleo</i>

Autorizadas las agencias de colocación con ánimo de lucro

El RD autoriza la creación de agencias de colocación con ánimo de lucro y permite la delegación en ellas de tareas propias de la Administración pública	
Antes del Real Decreto	Tras el Real Decreto
No estaban autorizadas las agencias de colocación con ánimo de lucro	<i>Se autoriza la intermediación laboral de agencias de colocación con ánimo de lucro, actuando por cuenta propia o en convenio con la Administración</i> No podrán cobrar a las personas demandantes de empleo. Eso hace suponer que cobrarán de la Administración cuando establezcan convenios de cooperación con ella y de las propias empresas.

Empresas de trabajo temporal: ambito de actuación y derechos de su personal cedido a empresas usuarias

A partir del 1 de enero de 2011 se suprimen casi todas las limitaciones o prohibiciones para la celebración de contratos de puesta a disposición por las ETT. Se generalizará la autorización de uso de ETT por las Administraciones públicas, hasta ahora denegada por la Ley de Contratos del Sector Público salvo de forma eventual para hacer encuestas, tomar datos o servicios similares. Se desarrollan y detallan más ampliamente los derechos de las/los trabajadores de las ETT en cesión a empresas usuarias.	
Antes del Real Decreto	Tras el Real Decreto
El uso de ETT estaba prohibido en la Administración pública (salvo para encuestas, toma de datos o servicios similares) y, por razones de seguridad, en ámbitos como construcción, minería, industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, plataformas marinas, explosivos o trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.	A partir del 1/1/2011 <i>se suprimirán las limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición por las ETT</i> . Excepciones a ello son trabajos que impliquen exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas, a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría o a agentes biológicos de los grupos 3 y 4. Con anterioridad al 31/12/2010 podrá establecerse en los convenios de los sectores en los que estaba prohibido el uso de ETT la exclusión de ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.
Las personas contratadas por una ETT por tiempo determinado tenían derecho a <i>remuneración</i> acorde a convenio colectivo aplicable a las ETT o, en su defecto, al convenio colectivo correspondiente a la empresa usuaria, y a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio. Tendrán derecho a la utilización de <i>transporte e instalaciones colectivas</i> de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición.	Las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las <i>condiciones esenciales de trabajo y empleo</i> que les corresponderían de haber sido contratadas directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. Tendrán derecho a la utilización de los servicios de <i>transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas</i> de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.

Sistema de bonificaciones por contratos indefinidos o de formación

El RD establece hasta el 31/12/2011 un sistema de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social en caso de contrataciones indefinidas de jóvenes o mayores, y en caso de contratos de formación.

Bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contratos indefinidos, hasta el 31/12/2011, cuando supongan incremento del nivel de empleo fijo de la empresa (importe referido a tres años, aplicable según equivalente diario)

- A personas entre 16 y 30 años, inscritas en Oficina de Empleo al menos doce meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional: hombres, 800 euros; mujeres, 1000 euros.
- A personas mayores de 45 años, inscritas en Oficina de Empleo al menos doce meses: hombres, 1200 euros; mujeres, 1400 euros.
- Transformación en contratos indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación: hombres, 500 euros, mujeres, 700 euros.

Bonificaciones cuotas Seguridad Social en contratos de formación hasta 31/12/2011 (incluidas prorrogas)

- Cuota empresarial: 100% bonificación
- Cuota trabajador(a): 100% bonificación