

La reforma laboral Capítulo a Capítulo. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores.

Capítulo I

Fecha 21.02.2012

El Capítulo I del Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Contempla 2 medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores:

- La Intermediación Laboral
- La Formación Profesional

1.- La Intermediación Laboral

El Real Decreto-ley establece con nitidez que la actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica.

La novedad está al establecer que Asimismo podrán operar como agencias de colocación, siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la ley 56/2003 Ley de Empleo y su normativa de desarrollo al servicio público de empleo competente.

2.- Formación Profesional

En la materia de formación profesional, el ejecutivo ha querido incidir en dos aspectos que considera fundamental:

- El desarrollo del contrato para la formación y el aprendizaje
- Y la formación como un derecho del trabajador

2.1.- Contrato de Trabajo para la formación y el aprendizaje

Objetivo de este contrato: la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida con actividad formativa.

Está dirigido a: trabajadores entre 16 y 25 años, que carezcan de la cualificación profesional reconocida para poder formalizar un contrato en prácticas. Y mientras que la tasa del paro no sea inferior al 15% se podrá formalizar este contrato con trabajadores de hasta 30 años.

Duración: la duración mínima será de 1 año y la máxima será de 3 años, por convenio colectivo podrá establecerse otras duraciones según necesidades entre 6 meses y 3 años

Formación: El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y aprendizaje directamente de un centro formativo o en las instalaciones de la propia empresa si ésta cumple los requisitos materiales y humanos.

Tiempo de trabajo: La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

El tiempo efectivo de trabajo durante el primer año no podrá ser superior al 75% y en los años sucesivos al 85%, de la jornada máxima.

No podrán realizar horas extraordinarias, ni horario nocturno ni a turnos.

Salario: La retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, no pudiendo ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional

2.2.- Formación

La novedad en este apartado estriba en que los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un período de hasta 3 años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.