












REFORMAS LABORALES

	1984	1992	1994	1997	1998	2001	2002	2006	2009/2010
	Reforma gobierno pactada con CEOE, CEPYME y UGT.	Reforma gobierno. No pactada.	Reforma gobierno. No pactada.	Consenso entre sindicatos y empresarios. Apoyo del gobierno.		Reforma gobierno. Sin acuerdo Interlocutores sociales.	Reforma gobierno. Sin acuerdo Interlocutores sociales.	Consenso entre Gobierno, empresarios y sindicatos.	Abierto proceso de diálogo social.
Normativa	Ley 32/1984 de 2 de agosto  N:\ARCHIVO GENERAL EMPLEO\LE	Ley 22/1992 de 30 de julio  N:\ARCHIVO GENERAL EMPLEO\LE	Ley 10/1994 de 19 de mayo  N:\ARCHIVO GENERAL EMPLEO\LE	Ley 63/1997 de 26 de diciembre  N:\ARCHIVO GENERAL EMPLEO\LE	RDL 15/1998 de 27 de noviembre  N:\ARCHIVO GENERAL EMPLEO\LE	Ley 12/2001 de 9 de julio  N:\ARCHIVO GENERAL EMPLEO\LE	Ley 45/2002 de 12 diciembre  N:\ARCHIVO GENERAL EMPLEO\LE	Ley 43/2006 de 29 de diciembre  N:\ARCHIVO GENERAL EMPLEO\LE	Ley 14/2009 de 11 de noviembre  N:\ARCHIVO GENERAL EMPLEO\LE
Contratación indefinida				Creación del contrato de fomento de la contratación indefinida dirigido a: jóvenes de 18 a 29 años, > 45 años, PLD, personas con discapacidad y contratos temporales convertidos en indefinidos; para los próximos 4 años.		Se establece la vigencia indefinida del contrato de fomento de la contratación indefinida. Se incluyen nuevos colectivos: jóvenes de 16 a 30 años, mujeres contratadas en sectores donde estén subrepresentadas y parados inscritos más de 6 meses.		Extensión del contrato de fomento de la contratación indefinida a las conversiones de contratos temporales celebrados entre enero de 2004 y diciembre de 2007.	



	1984	1992	1994	1997	1998	2001	2002	2006	2009/2010
Contratación temporal	<p>Impulso del contrato temporal de fomento de empleo ampliándolo a cualquier trabajador desempleado y suprimiendo los topes de contratación fijados en función de la plantilla. Se pervierte la causalidad de la contratación. Se introduce el derecho a compensación económica a su término.</p> <p>En el contrato eventual por circunstancias de la producción se especifica la necesidad de expresar la causa exacta de la contratación y su duración.</p> <p>Creación del contrato de lanzamiento de nueva actividad y del contrato de relevo.</p>	<p>Aumenta la duración mínima del contrato temporal de fomento de empleo de 6 meses a 1 año</p>	<p>El contrato temporal de fomento de empleo queda sólo para >45 años, PLD y personas con discapacidad</p> <p>Legalización y autorización de las ETT</p>	<p>Se elimina el contrato de lanzamiento de nueva actividad.</p> <p>El contrato temporal de fomento de empleo queda sólo para personas con discapacidad.</p> <p>Se limita la ampliación que la NC podía hacer de la duración máxima del contrato eventual, a 13 meses y medio en un período de 18 meses</p>	<p>Se limita a una las prórrogas del contrato eventual por circunstancias de la producción.</p>	<p>Se establece una indemnización de 8 días por año trabajado a la finalización de los contratos eventuales por circunstancias de la producción y por obra o servicio.</p> <p>Se incrementa un 36% la cuota empresarial por contingencias comunes de los contratos de duración inferior a siete días.</p> <p>Se crea el contrato de Inserción para la realización de obras y servicios de interés general, como medio de adquisición de experiencia laboral, por las administraciones públicas.</p> <p>La duración máxima del contrato eventual se reduce a 12 meses</p>		<p>Límite al encadenamiento de contratos: Dos o más contratos temporales concertados por la misma empresa con un mismo trabajador para un mismo puesto de trabajo que superen los 24 meses, dentro de un período de 30 meses</p> <p>Se iguala la cotización empresarial de los contratos de duración determinada a tiempo completo realizados por ETT con la de la contratación temporal directa (del 7,7% al 6,7%)</p> <p>Se eliminan los contratos de inserción</p>	



	1984	1992	1994	1997	1998	2001	2002	2006	2009/2010	
Contratos formativos	<p>Se amplía el plazo para celebrar los contratos en prácticas hasta los cuatro años después de la obtención del título.</p> <p>En el contrato para la formación se amplía el límite de edad hasta los 20 años. Se suprime el límite de edad en el caso de sufrir minusvalía. Duración máxima de los contratos 3 años.</p>		<p>El contrato de aprendizaje Se amplía hasta los 25 años. Se reduce el tiempo de formación teórica (del 25 al 15 por 100 de la jornada.) Duración de 6 meses a 3 años Se puede reducir el salario por debajo del SMI, la retribución será la fijada en convenio colectivo.</p> <p>El contrato en prácticas tiene una duración entre 6 meses y 2 años. Retribución fijada en convenio (no inferior al 60% del salario para un trabajador en el mismo puesto y al 75% el segundo año)</p>	<p>Se sustituye el contrato de aprendizaje por un contrato para la formación que recupera la causa formativa, reduce la edad(de 25 a 21 años) y duración, y mejora el salario (igual SMI) y la formación. Aumenta el número de contingencias cubiertas por la SS. Se considera que si no se cumplen los requerimientos formativos el contrato está realizado " en fraude de ley".</p>			<p>En el contrato para la formación se suprime la edad máxima para: trabajadores extranjeros, parados de muy larga duración (más de 3 años), personas en situación de exclusión social , personas con discapacidad y alumnos de escuelas taller ...</p>		<p>Para los alumnos de escuelas taller y casa de oficio el límite de edad para los contratos formativos será de 24 años. Para personas con discapacidad y talleres de empleo no hay límite de edad.</p> <p>Se elimina el resto de colectivos de la reforma de 2001</p>	



	1984	1992	1994	1997	1998	2001	2002	2006	2009/2010
Tiempo parcial	Se introduce la contratación a tiempo parcial (cuando el contrato no supera 2/3 de la jornada completa)		Se considera jornada a tiempo parcial toda aquella que sea inferior a la habitual (sin límite). Disminuye la protección social		Se considera jornada a tiempo parcial el 77% de la jornada a tiempo completo. Se abre la posibilidad de pactar una bolsa de "horas complementarias" a la jornada habitual en el contrato indefinido, pero no en el temporal. Se prohíben las horas extraordinarias. Se amplía su protección social, mejorando el cálculo del período de cotización necesario para acceder a una pensión contributiva.	Cualquier jornada inferior al tiempo completo.			



	1984	1992	1994	1997	1998	2001	2002	2006	2009/2010
Bonificaciones	Se bonifican las cuotas empresariales a la SS de los contratos formativos	Desaparece la bonificación de cuotas para los contratos formativos Se reservan los incentivos económicos a las contrataciones indefinidas: - Jóvenes - 45 años - mujeres		Se establecen bonificaciones a la cuota empresarial a la SS por contingencias comunes para los contratos indefinidos a tiempo completo que se suscriban con trabajadores temporales (conversiones), parados incluidos dentro de los colectivos del contrato de fomento y mujeres paradas contratadas en actividades donde estén subrepresentadas. Se eliminan las bonificaciones a la contratación temporal, excepto para los minusválidos.	Los incentivos son menores que los recogidos en la ley anterior y la bonificación a la conversión se sitúa ahora por debajo de la establecida para contratación de parados. Por primera vez se establecen bonificaciones a la contratación indefinida a tiempo parcial, a partir de enero de 1999. Se establece un plus adicional en la bonificación de contratos a jornada completa suscritos con mujeres desempleadas, que se ampliará en el año 2000.	Se elimina la bonificación para jóvenes desempleados. Se recupera la bonificación por conversión de contratos temporales en indefinidos y se sitúa por encima de la de los contratos celebrados con hombres parados. Se amplían las bonificaciones a todas las mujeres desempleadas entre 16 y 45 años. Se amplía el plus que se añade a la bonificación cuando el contrato a jornada completa se realiza con una mujer desempleada.	Bonificaciones cuando se contrata a mujeres paradas que han dado a luz en los últimos 24 meses. Bonificaciones a la contratación indefinida, por cuenta ajena, de socios trabajadores o de trabajo de cooperativas o sociedades laborales. Bonificación de cuotas para contratos de interinidad con los que se sustituyan bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad.	Durante 2º semestre de 2006 programa extraordinario de conversión de contratos temporales en indefinidos. Programa de incentivos con bonificaciones fijas según colectivo.	Hasta 31-12-09 bonificaciones por la contratación indefinida de beneficiarios de prestaciones por desempleo Revisión del programa de bonificaciones



	1984	1992	1994	1997	1998	2001	2002	2006	2009/2010
Protección por desempleo		<p>Endurecimiento del acceso a la prestación contributiva al aumentar el período mínimo de cotización exigido (12 meses)</p> <p>Se reforma la cuantía (del 80% al 70% y 60%) y duración (máximo 24 meses) de las prestaciones.</p> <p>Se suprime la capitalización de la prestación por desempleo para los autónomos.</p>				Renta activa de inserción	<p>Suscripción del compromiso de actividad como requisito para tener derecho a las prestaciones.</p> <p>El período correspondiente a las vacaciones anteriores a la finalización del contrato, se considera como situación asimilada al alta con cotización.</p> <p>Reforma del subsidio agrario. Sólo podrán ser beneficiarios los trabajadores que reúnan los requisitos y hayan sido beneficiarios de este subsidio en alguno de los 3 años inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud.</p> <p>Prestación por desempleo de nivel</p>	<p>Reducción del tipo de cotización empresarial por desempleo de medio punto porcentual, 0,25 desde 1-07-06 y 0,25 desde 1-07-08.</p> <p>Subsidio para >45 años sin responsabilidades familiares aunque no hayan agotado previamente una prestación contributiva de más de 12 meses.</p> <p>La RAI pasa a ser una prestación permanente</p> <p>Fijos discontinuos: - Prestaciones para personas que realicen trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas - Subsidio especial para >45 años - Derecho de opción - Cotización en los subsidios para > 52 años</p>	<p>PRODI: ayuda económica de carácter extraordinario para parados que hayan agotado prestaciones por desempleo, carezcan de rentas y adquieran el compromiso de participar en un itinerario activo de inserción laboral</p> <p>RDL 2/2009 - Bonificaciones en la cotización empresarial a la SS en los supuestos de regulaciones temporales de empleo - Reposición del derecho a la prestación por desempleo - Eliminación del período de espera para ser beneficiario del subsidio por desempleo</p>



	1984	1992	1994	1997	1998	2001	2002	2006	2009/2010
Protección por desempleo (continuación)							contributivo para los trabajadores eventuales del régimen agrario del conjunto del territorio español. Los desempleados >52 años beneficiarios de subsidio pueden compatibilizar parte de la prestación con el trabajo Cobertura por desempleo para socios trabajadores temporales de cooperativas Capitalización de prestaciones: - Desempleados que quieran formar parte de una SAL o cooperativa, pago único para constituirse como socio o pago periódico para abonar cotizaciones a la SS. - hasta 20% de las prestaciones para inicio de la actividad como autónomo, el resto para pago de las cotizaciones a la SS.		



	1984	1992	1994	1997	1998	2001	2002	2006	2009/2010
Protección por desempleo (continuación)							<p>-las personas con discapacidad podrán elegir modalidad y disfrutarán de una bonificación en sus cotizaciones al régimen especial de autónomos del 50%.</p> <p>Compatibilizar prestaciones con el trabajo para desempleados, perceptores de prestaciones que sustituyan a trabajadores de pequeñas empresas que asisten a cursos de formación</p> <p>Se incluyen nuevos colectivos en la RAI</p>		



	1984	1992	1994	1997	1998	2001	2002	2006	2009/2010
Despido			<p>A las causas de de despido objetivo económicas, tecnológicas, y de fuerza mayor existentes, se añaden las organizativas y de producción.</p> <p>Se considera despido individual procedente, con base en las citadas causas objetivas, cuando en un período de 90 días no se superase el 10% de plantilla, anteriormente sólo era posible despedir a un trabajador en empresas de menos de 50 trabajadores por necesidad objetivamente acreditada de amortizar un puesto de trabajo individualizado.</p>	<p>El contrato indefinido de fomento de empleo tiene una indemnización por despido improcedente de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades ¹</p>			<p>Supresión de los salarios de tramitación en los casos en que el empresario reconozca la improcedencia del despido y deposite en 48 horas en el juzgado de lo social el importe de la indemnización correspondiente por despido improcedente.</p>		

¹ El despido improcedente en el caso del contrato indefinido ordinario es de 45 días por año trabajador con un máximo de 42 mensualidades



	1984	1992	1994	1997	1998	2001	2002	2006	2009/2010
Negociación colectiva			<p>Aumento de las competencias de la NC. En el ET se incluye la cláusula “salvo que en convenio colectivo..” en los apartados de contratación, jornada, etc.</p> <p>Se estableció la fecha del 31-12-95 para la derogación de la Ordenanzas y reglamentaciones laborales, con la presunción de que se fueran sustituyendo por convenios colectivos.</p>	<p>Regulación de materias que pueden negociarse en convenios sectoriales u ampliación del contenido de la negociación</p> <p>Se fortalece el papel de la negociación colectiva en la utilización de los contratos.</p>				<p>La negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores, para desempeñar el mismo puesto de trabajo.</p>	



	1984	1992	1994	1997	1998	2001	2002	2006	2009/2010
Otros	<p>FOGASA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Máximo indemnizaciones por despido, una anualidad del duplo del SMI. - Obligación de los empresarios públicos y privados de cotizar al fondo. 	<p>Se suprimen las becas para los parados que participan en cursos de formación.</p>	<p>Se legalizan y autorizan las ETT y las agencias de colocación no lucrativas.</p> <p>Desaparece la obligación de los empresarios de gestionar la colocación a través del INEM.</p> <p>Cómputo anual el lugar de semanal de la jornada laboral.</p> <p>Se suprime la obligación del plus de antigüedad y del pago por encima de las horas ordinarias, de las horas extraordinarias y del trabajo nocturno.</p>				<p>Programa de fomento de la movilidad geográfica</p> <p>Se regula el concepto de colocación adecuada²</p>	<p>Mejoras para trabajadores de contratas y subcontratas cuando comparten centro de trabajo con empresa principal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Libro Registro - Uso de la RLT de la empresa principal - coordinación entre RLT de las distintas empresas - Uso de locales <p>Refuerzo de la ITSS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dotación de personal - Mejora informática - Participación institucional - Participación de la RLT en las visitas inspectoras 	<p>Plan extraordinario de medidas de orientación, FP e inserción laboral (desde 2008 se ha prorrogado)</p> <p>Plan Español para el estímulo de la Economía y el Empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rebajas fiscales - Y acceso a créditos - Fondo de inversión local - Proporcionar liquidez al sistema financiero

² Colocación adecuada: la profesión demandada por el trabajador y aquella que se corresponde con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativa. La coincidente con la última actividad laboral desempeñada durante 3 o más meses.



	1984	1992	1994	1997	1998	2001	2002	2006	2009/2010
Otros (continuación)			Obligación de registrar los contratos en el INEM en un plazo de 10 días desde su concertación.					Prestaciones del FOGASA : - Salarios pendientes cuantía máxima triple del SMI y 150 días, con parte proporcional de pagas extras - Tope indemnización será triple del SMI; base de 30 días por año de servicio y más supuestos de despido. - actualización del art 33.8 ET Plan global de modernización de los SPE Compromiso de análisis de políticas activas Definición de la cesión ilegal en el ET ³ .	

³ En todo caso se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a la mera puesta a disposición de la empresa cedente a la cesionaria o que la empresa cedente carezca de actividad o de organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.