

RESUMEN:

- **La indemnización por despido improcedente se reduce de 45 a 33 días.** La reforma laboral rebaja la indemnización por despido improcedente para los contratos indefinidos de 45 a 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades en lugar de 42 como hasta ahora, si bien se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores que ya son fijos.

Para los contratos antiguos la nueva indemnización de 33 días sólo será de aplicación para el periodo de trabajo que se realice a partir de la aprobación la norma. No obstante, estos contratos conservan el derecho a obtener una indemnización de hasta 42 mensualidades.

- **Ampliación de las causas del despido objetivo.** El despido objetivo - que permite a las empresas echar a empleados por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción- mantiene la misma indemnización de 20 día por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

No obstante, la nueva norma matiza las causas económicas, de tal forma que la disminución persistente de ingresos durante tres trimestres consecutivos será motivo suficiente para recurrir al despido.

Se abre además la posibilidad de que los organismos y entidades del sector público invoquen causas económicas, organizativas, técnicas o de producción para redimensionar plantillas, con lo que se pretende aligerar las estructuras administrativas que crecieron desmesuradamente durante la fase de crecimiento económico y que no tienen previsión de volver a ser sostenibles financieramente.

- **No hará falta autorización previa de la administración para los ERE.** El Gobierno suprime la exigencia de autorización administrativa previa para las regulaciones de empleo, algo que sólo existe en España y Grecia.

- **Las empresas, obligadas a hacer plan de recolocación si despiden a más de 100 trabajadores.** La reforma laboral incorpora la obligación para las empresas que despidan a más de 100 trabajadores de articular un plan de recolocación externa diseñado para un periodo de, al menos, seis meses.

- **Nuevo contrato indefinido para pymes.** El Gobierno crea un nuevo contrato indefinido para los autónomos y las pymes con menos de 50 trabajadores, que

incluye una deducción de 3.000 euros por la contratación de un primer trabajador menor de 30 años. Además, por primera vez el desempleado **podrá compatibilizar voluntariamente el nuevo sueldo con el 25% de la prestación** que recibe. Al mismo tiempo, para que el contrato sea "atractivo" para el empleador a éste se le deducirá el 50 % de la prestación que recibe su empleado por espacio de un año.

- **Reorientación las bonificaciones a la contratación.** Se fomenta la contratación indefinida de los jóvenes menores de 30 años con hasta 3.600 euros, mientras que para los parados de larga duración la cifra será de hasta 4.500 euros.

La bonificación en la cuota de la Seguridad Social de hasta 3.600 euros será para emplear a jóvenes de entre 16 y 30 años durante tres años: el primer año la bonificación será de 1.000 euros, el segundo será de 1.100 euros y el tercero de 1.200 euros.

En el caso de los parados de larga duración mayores de 45 años deberán llevar desempleados al menos 12 meses de los 18 anteriores a la contratación. También será progresiva la bonificación: en cada uno de los tres años será de 1.300 euros, cantidad a la que se podrán sumar otros 1.500 euros si se trata de una mujer y trabaja en un sector en el que tengan poca representación.

- **Acaban los encadenamientos de contratos temporales indefinidamente.** El Gobierno quiere acabar en esta reforma laboral con la dualidad por lo que se acaban los encadenamientos de contratos temporales que superen los 24 meses a partir del 31 de diciembre de 2012.

- **Derecho a 20 horas de formación anuales para todos los trabajadores.** El Gobierno crea una cuenta de formación para cada trabajador que incluirá el derecho a 20 horas de formación anuales pagadas por su empresa. Los trabajadores con más de un año de antigüedad tendrán un permiso retribuido de 20 horas de formación al año pagadas por su empresa y vinculado al puesto de trabajo. Se permitirá además que los centros de formación acreditados ejecuten directamente los planes de formación.

- **Impulso de un contrato para la formación.** Para reducir el elevado desempleo juvenil y evitar que los jóvenes abandonen tempranamente sus estudios, en la reforma laboral se impulsa un contrato para la formación y el aprendizaje. La edad máxima para acceder a este tipo de contrato se mantiene en 30 años hasta que la tasa de paro baje del 15%.

- **Las ETT pueden actuar como agencias de colocación.** Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) funcionarán también como agencias de colocación en colaboración con las oficinas públicas de empleo.

- **Negociación colectiva: La prórroga máxima de los convenios colectivos vencidos será de dos años.** La reforma laboral pone fin a la ultraactividad indefinida de los convenios, es decir de su prórroga automática cuando vence, y establece que las partes deberán negociar un nuevo convenio en el plazo máximo de dos años, fecha en la que dejará de estar vigente.

La reforma laboral contempla que si no se alcanzase un acuerdo entre los agentes sociales la empresa iría a la solución extrajudicial de conflictos y, en su caso, al arbitraje, manteniendo el principio de voluntariedad.

De no alcanzarse el acuerdo, una de las partes podrá acudir a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos o sus equivalentes autonómicos, que nombrará un árbitro y resolverá en 25 días como máximo.

- **Los convenios de empresa tienen prioridad.** Para ahondar en la flexibilidad interna de las empresas y evitar que el despido sea el último recurso al que tenga que recurrir un empresario en caso de circunstancias difíciles, la reforma introduce la prioridad de los convenios de empresa independientemente de lo que se pacte en convenios de nivel superior.

- **Las empresas con dificultades podrán 'descolgarse' del convenio.** Se facilita a las empresas en dificultades que se puedan "descolgar" del convenio, es decir no cumplir con lo pactado por las partes.

- **Medidas contra el absentismo laboral.** En esta materia y para considerarlo causa de despido se elimina la vinculación del absentismo individual del trabajador con el que tenga la plantilla. También se establece más colaboración con las Mutuas de Trabajo para evaluar la incapacidad temporal de los trabajadores.

- **Plan especial de la Inspección de Trabajo.** Esta medida debe servir para combatir el fraude y la economía sumergida.

- **Siete días por año para los directivos de empresas públicas.** Los directivos de empresas del sector público que cesen en su cargo sólo tendrán derecho a una indemnización de 7 días por año trabajado con un límite máximo de 6 mensualidades.

Asimismo, aquellos directivos que tengan una relación previa con la Administración, como es el caso de los funcionarios, no tendrán derecho a indemnización ya que pueden volver a su actividad habitual previa.

- **Los directivos de banca sancionados no recibirán indemnización por despido.** Los directivos de entidades financieras que hayan sido apartados de su cargo mediante un expediente disciplinario no tendrán derecho a percibir indemnización alguna. Además, se limitan las indemnizaciones por cese de actividad de estos directivos.

Estas indemnizaciones no podrán superar la menor de las siguientes cuantías: dos años de remuneración fija, o dos veces las bases máximas resultantes de los límites fijados por el Gobierno la semana pasada.