

Las medidas contenidas en el Real Decreto son las siguientes:

1. Colaboración en la búsqueda urgente de empleo

Para sumar los esfuerzos urgentes de todos aquellos que pueden colaborar en la búsqueda de un puesto de trabajo, se autoriza a las Empresas de Trabajo Temporal, que cuentan con una amplia red de sucursales distribuidas por todo el territorio y con amplia experiencia en el mercado de trabajo, para actuar como agencias privadas de colocación.

El objetivo es contribuir a reducir la duración media del desempleo, mejorar la calidad de los emparejamientos (para que los trabajadores tengan acceso a empleos más adecuados a sus características, y las empresas encuentren a empleados mejor preparados). En ningún caso, las Empresas de Trabajo Temporal cobrarán a los trabajadores.

2. Derecho a la formación

Para mejorar la empleabilidad de los trabajadores se introduce el derecho a la formación, con el objetivo de tratar de evitar que un cambio tecnológico o de otro tipo suponga el despido del trabajador, así como fortalecer la preparación profesional de los trabajadores. Los trabajadores con más de un año de antigüedad contarán con permiso retribuido de 20 horas anuales de actividades formativas cuyo contenido debe estar vinculado al puesto de trabajo. También se crea una cuenta formación en la que se recogerá la formación recibida por el trabajador a lo largo de su vida activa.

Se permitirá además que los centros y entidades de formación acreditados puedan ejecutar directamente los planes de formación a nivel estatal y autonómico.

3. Contrato para la formación y el aprendizaje

Para reducir el elevado desempleo juvenil y mitigar los efectos del abandono temprano de los estudios, se impulsa el contrato para la formación y el aprendizaje.

Se eleva la edad máxima para tener acceso a este tipo de contrato, teniendo en cuenta la prolongación de los periodos de estudio y la elevada tasa de desempleo en el colectivo de menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo baje del 15%.

Tras agotar un periodo de formación en una actividad, el trabajador podrá utilizar esta modalidad de contrato en otros sectores, lo que mejorará su empleabilidad y le permitirá una segunda oportunidad. Además, podrá recibir la formación en la propia empresa, si dispone de instalaciones y personal adecuado.

4. Nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores

La reforma impulsa un nuevo contrato indefinido para PYMES y

Autónomos (empresas de menos de 50 trabajadores), que suponen el 95% del tejido productivo, con las siguientes características:

- Contará con un **periodo de prueba de 1 año**, lo que facilitará la contratación indefinida por parte de las PYMES y Autónomos.
- La empresa tendrá derecho a una **deducción en su cuenta fiscal de 3.000 euros** cuando contrate a su primer trabajador, siempre que tenga menos de 30 años.
- Los emprendedores que contraten a un trabajador en paro podrán deducirse fiscalmente el **50%** de la prestación por desempleo que viniera cobrando el trabajador durante **1 año**. Por su parte, el trabajador podrá voluntariamente percibir, junto con su sueldo, el **25% de la prestación** por desempleo durante el mismo periodo.
- **Además, se establece un régimen de bonificaciones** dirigidas a colectivos desempleados con especiales dificultades para su incorporación al mercado laboral. Las medidas son las siguientes:
 - o **Para fomentar la contratación de jóvenes, con una tasa de desempleo cercana al 50%**: bonificación en la cuota de la Seguridad Social de hasta **3.600 euros** a la contratación indefinida de jóvenes entre 16 y 30 años durante tres años. La bonificación se incrementa conforme aumenta la antigüedad del trabajador:
 - > I Año: 1.000 euros
 - > II Año: 1.100 euros
 - > III Año: 1.200 euros
 - > Se aplicarán 100 euros más al año si el trabajador es mujer en sectores donde este colectivo está poco representado.

- o **Para fomentar la contratación de parados de larga duración**: bonificación de hasta 4.500 euros a la contratación indefinida de desempleados de larga duración mayores de 45 años (desempleados al menos 12 meses de los 18 anteriores):

- > I Año: 1.300 euros
- > II Año: 1.300 euros
- > III Año: 1.300 euros
- > Cuando los contratos se concierten con mujeres en sectores donde este colectivo está poco representado las bonificaciones indicadas se elevan a los 1.500 euros.

5. Limitación del encadenamiento de contratos temporales

A partir del 31 de diciembre de 2012 se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales más allá de los 24 meses.

6. Modificación del contrato a tiempo parcial

Impulso de la utilización de este contrato que favorece que los trabajadores puedan compatibilizar mejor el empleo con los estudios y con su vida familiar y personal.

7. Regulación del teletrabajo

Se regula por primera vez en España el teletrabajo, salvaguardando el **derecho a la formación** de estos trabajadores.

Se garantiza el derecho a una retribución equivalente a los que trabajan de forma presencial en el centro de trabajo y a ser informados de las vacantes en puestos presenciales existentes.

8. Clasificación profesional y movilidad funcional

Se trata de facilitar la adaptación de las condiciones laborales a la realidad de la empresa. Además, busca corregir la actual dualidad del mercado de trabajo, en el que una parte de los trabajadores se encuentra muy protegida frente a la otra.

Se elimina el sistema de clasificación de trabajadores por categorías profesionales y se generaliza el sistema de grupos profesionales, facilitando así, la adaptación de los trabajadores a nuevas funciones.

Los grupos profesionales definidos de forma amplia favorecen la movilidad interna y suponen una oportunidad para que el trabajador adquiera experiencia en otros ámbitos de actividad donde sus habilidades pudieran ser semejantes o, incluso, mayores.

9. Mejora de la movilidad y facilidad para la modificación de condiciones de trabajo

Con el objetivo de evitar el despido, se simplifican los trámites para reducir la jornada de trabajo o suspender el contrato como mecanismo de ajuste ante situaciones de disminución de la demanda. **Se elimina la autorización administrativa necesaria** para llevar a cabo la medida.

Para ayudar a las empresas en situaciones económicas adversas, se introduce una **bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social** de los trabajadores afectados por la suspensión o reducción de jornada, con una duración de 240 días máximo y condicionada a la estabilidad en el empleo (al menos un año).

Si la empresa extingue finalmente los contratos, los trabajadores no ven mermado su derecho a la prestación por desempleo, ya que se establece la reposición de las prestaciones (contador 0) hasta un máximo de 180 días.

10. Flexibilidad interna

En la línea de ahondar en la flexibilidad interna de las empresas, que sitúe el despido como último recurso, se acomete una reforma de la negociación colectiva:

--> Se introduce la prioridad de los convenios de empresa, de forma que, independientemente de lo que se pacte a nivel superior, los representantes de los trabajadores y el empresario pueden consensuar un convenio de empresa que se adapte a sus necesidades y particularidades.

--> Se facilita a las empresas en dificultades la no aplicación del convenio de ámbito superior (descuelgue). En caso de que no exista acuerdo, las partes irán a la solución extrajudicial de conflictos y, en su caso, al arbitraje si lo han pactado en el convenio colectivo. De no ser así, una de las partes elevará el desacuerdo a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos nacional o sus equivalentes autonómicos, que nombrará un árbitro que resolverá en un máximo de 25 días.

--> Para favorecer la negociación y la consecución de los acuerdos, las partes deberán negociar un nuevo convenio en un plazo máximo de dos años. A partir de esa fecha, el convenio ya no estará vigente, por lo que se pone fin a la ultractividad indefinida de los convenios.

11. Mayor eficacia del mercado de trabajo

Se busca armonizar nuestra legislación con la de los países de nuestro entorno y lograr una mayor eficacia del mercado de trabajo, de tal forma que se fomente claramente la contratación indefinida y, por tanto, se evite la dualidad laboral.

Así, en lo que se refiere a la extinción laboral por causas empresariales:

--> Se clarifican las causas del despido para evitar la excesiva judicialización.

--> Se elimina la autorización administrativa previa, en línea con la práctica de los países europeos.

--> Se abre la posibilidad de que los organismos y entidades que forman parte del sector público invoquen causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Esta medida pretende facilitar el redimensionamiento de aquellas estructuras administrativas que crecieron desmesuradamente durante la fase de fuerte crecimiento económico y que no son sostenibles desde un punto de vista financiero en el momento actual, ni existe una previsión de que lo sean en los próximos años.

Para reducir la dualidad en el mercado de trabajo.

--> A partir de la reforma, se generaliza la indemnización por la extinción del contrato indefinido que será de 33 días por año trabajado en caso de despido improcedente, con un máximo de 24 mensualidades.

--> Se respetarán los derechos adquiridos de los trabajadores: para los contratos antiguos, la nueva indemnización sólo será de aplicación para el periodo de trabajo que se realice a partir de la aprobación de la presente norma. Estos contratos conservan el derecho a obtener una indemnización de hasta 42 mensualidades. Esta nueva indemnización se aplica con carácter general sólo a los nuevos contratos.

--> La indemnización por la extinción del contrato indefinido será de 20 días por año trabajado en caso de despido procedente por causas objetivas, con un máximo de 12 mensualidades

--> El Fondo de Garantía Salarial sólo cubrirá la extinción de los contratos por despidos procedentes en PYMES.

--> Se refuerza el derecho a la formación: se exige que el empresario, cuando lleve a cabo una modificación técnica a la que se deba adaptar el trabajador, le ofrezca un curso para que pueda formarse. Dicho periodo formativo suspende el contrato y el trabajador cobra su salario. Únicamente se podrá despedir al trabajador por falta de adaptación si antes se ha facilitado esta formación sin resultados.

--> Se incorpora la obligación para empresas que despidan a más de 100 trabajadores de articular un plan de recolocación externa diseñado para un periodo de, al menos, seis meses.

12. Más control y lucha contra el fraude

El objetivo es activar mecanismos que permitan combatir el fraude y la economía sumergida. Para ello, **se propone un Plan especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** que garantice el cumplimiento estricto de la Ley.

Se impulsará que los desempleados que estén cobrando la prestación realicen servicios de interés general en beneficio de la comunidad a través de convenios de colaboración con las Administraciones públicas.

13. Absentismo

Para combatir comportamientos individuales de absentismo

injustificado que ocasionan a la empresa un elevado coste económico y organizativo:

--> Se elimina la vinculación del grado de absentismo del trabajador y la plantilla para justificar el absentismo como causa de despido. A partir de ahora sólo se tendrá en cuenta el absentismo del trabajador.

--> Se mejorará la eficacia de la evaluación de la incapacidad temporal a través de las mutuas de accidentes de trabajo.

14. Capitalización de la prestación por desempleo.

Se posibilita la capitalización del 100% de la prestación por desempleo para jóvenes de hasta 30 años y mujeres de hasta 35 años que inicien una actividad como trabajadores autónomos.