

I.- Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

- 1.- Empresas de Trabajo Temporal: se modifica su marco regulador para que puedan operar como agencias de colocación
- 2.- Derecho a la formación: Reconocimiento e impulso a la preparación y aprendizaje permanente de los trabajadores. Se concreta en:
 - Los trabajadores con más de un año de antigüedad dispondrán de un permiso retribuido de 20 horas anuales para la formación que ha de estar vinculada al puesto de trabajo
 - Se crea una cuenta de formación en la que se anotará la formación que el trabajador vaya adquiriendo a lo largo de su vida laboral
- 3.- Modificaciones en el CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE
 - Elevación de la edad máxima para poder acceder a este tipo de contrato hasta los 30 años
 - Tras agotar el período de formación en una actividad, se permite que se pueda volver a utilizar esta modalidad contractual en otros sectores
 - Se podrá recibir la formación en la propia empresa si dispone de las instalaciones y personal adecuados
 - Reducciones en las cuotas de la Seguridad Social cuando se contrate bajo esta modalidad a desempleados inscritos antes del 1 de enero de 2012: entre el 75 y 100% , dependiendo de la plantilla

II.- Medidas para el fomento de la contratación indefinida y la creación de empleo:

- 1.- Creación de un nuevo CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES
 - Lo pueden concertar autónomos y empresas con menos de 50 trabajadores
 - Se celebrará por tiempo indefinido, a jornada completa y con un período de prueba de 1 año
 - Se contemplan importantes incentivos fiscales y bonificaciones en la Seguridad Social
 - El trabajador puede compatibilizar salario y prestación por desempleo
- 2.- Impulso al CONTRATO A TIEMPO PARCIAL posibilitando la realización de horas extraordinarias que serán contabilizadas para la determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social
- 3.- Se regula por primera vez el TELETRABAJO regulando los derechos de los trabajadores a distancia, con equiparación en derechos –salvo los inherentes a la realización de la actividad laboral de manera presencial- a los de quienes lo prestan en el centro de trabajo
- 4.- La transformación en indefinidos de contratos en prácticas, de relevo y sustitución lleva consigo bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social en determinados supuestos (empresas de menos de 50 trabajadores)

III.- Medidas para favorecer la flexibilidad interna de las empresas

- 1.- Se suprimen las categorías profesionales, manteniendo solamente los grupos profesionales
- 2.- La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo
- 3.- Se facilita la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores
- 4.- Probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción permitirán la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo (jornada, horario, sistema de trabajo, movilidad funcional, incluyendo remuneración y cuantía salarial)
- 5.- Se modifica el procedimiento para los Expedientes de Regulación de Empleo de suspensión de contrato o reducción de jornada.
- 6.- Se contemplan bonificaciones a la Seguridad Social en los supuestos de suspensión y la reposición de desempleo en caso de extinción del contrato tras suspensión
- 7.- En materia de negociación colectiva:
 - Se modifica el contenido mínimo del Convenio Colectivo y se establece un plazo máximo para la renovación de los convenios, transcurrido el cual sin acuerdo o laudo, perderán vigencia
 - Se da prioridad a los convenios de empresa
 - Se facilita a las empresas con dificultades la no aplicación del convenio de ámbito superior (descuelgue)

IV.- Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

- 1.- Vuelve – a partir del 31 de diciembre de 2012- la limitación al encadenamiento de los contratos temporales por encima de los 24 meses
- 2.- En relación a la extinción del contrato de trabajo:
 - Se clarifican las causas de despido
 - Se elimina la autorización administrativa previa
 - Los organismos y entidades del sector público podrán invocar causas económicas, técnicas, organizativas y de producción
 - Se generaliza la indemnización por la extinción del contrato indefinido: despido improcedente 33 días/año hasta un máximo de 24 mensualidades
 - Sólo se abonarán salarios de tramitación en caso de readmisión o despido de representantes de los trabajadores
 - El despido procedente por causas objetivas da lugar a una indemnización de 20 días/año hasta un máximo de 12 mensualidades
 - Se refuerza el derecho a la formación
 - Se contempla un plan de recolocación externa que han de diseñar las empresas que despidan a más de 100 trabajadores
 - Se elimina la vinculación entre absentismo individual del trabajador y el total de la plantilla

V.- Otras medidas:

- 1.- En materia de conciliación familiar, se establecen determinadas modificaciones al disfrute del permiso de lactancia y reducción de jornada por guarda legal, así como de vacaciones coincidentes con una situación de Incapacidad Temporal
- 2.- Capitalización del 100% de la prestación por desempleo para jóvenes de hasta 30 años –mujeres hasta 35- que inicien una actividad como trabajadores autónomos
- 3.- Control y lucha contra el fraude: Plan Especial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y celebración de convenios de colaboración con las Administraciones Públicas para que desempleados que cobren la prestación realicen servicios de interés general en beneficio de la comunidad
- 4.- Limitaciones a las indemnizaciones por fin de contrato en entidades de crédito participadas o apoyadas económicamente por el FROB