

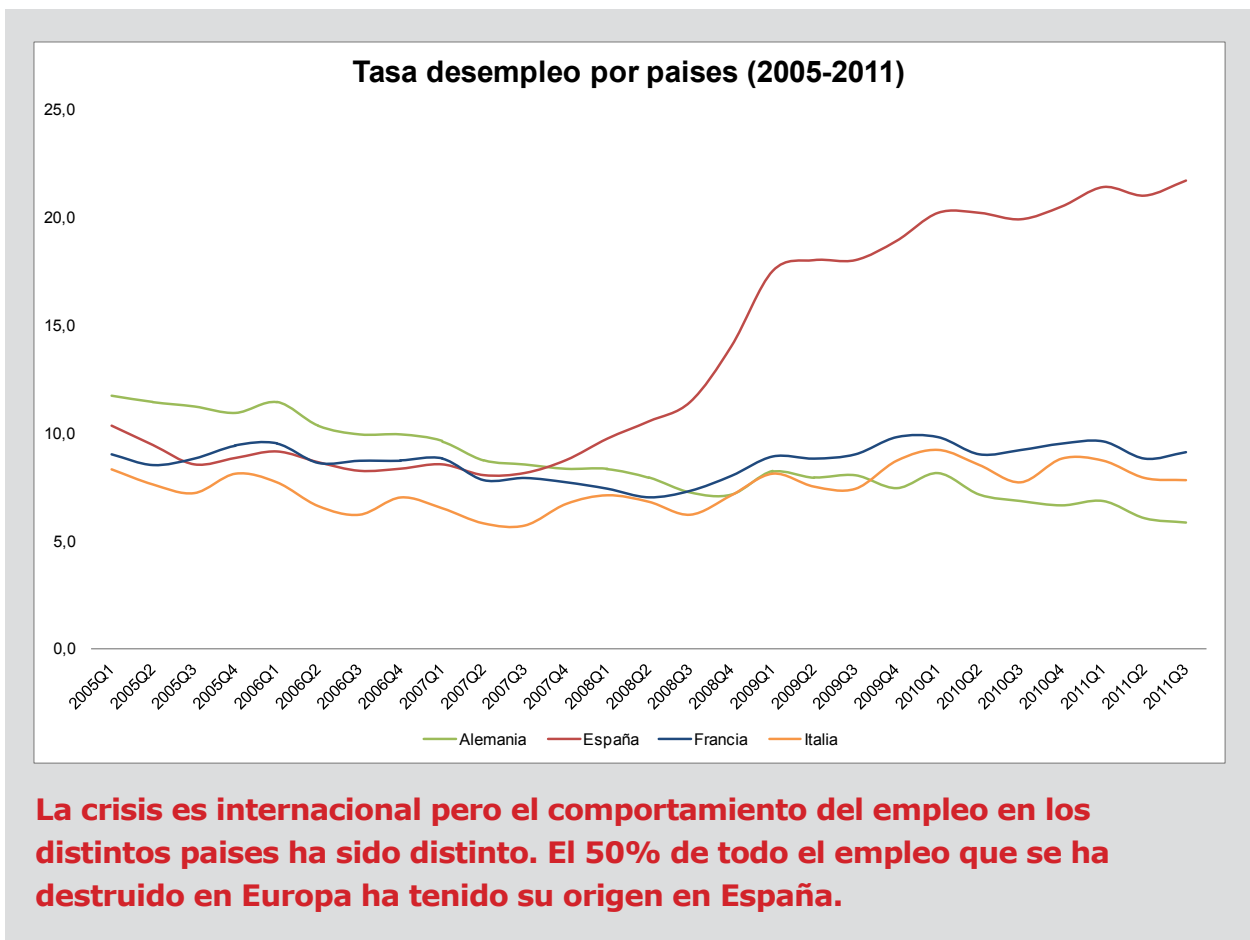


1. ¿POR QUÉ ES NECESARIA UNA REFORMA LABORAL?

La situación económica que está atravesando España requiere tomar medidas urgentes para paliar los efectos que la crisis está teniendo sobre el desempleo en España.

Los datos en el momento de la aprobación de la norma son alarmantes:

- Un total de 5.273.600 personas que quieren trabajar no pueden (EPA IV trimestre).
- El número de hogares que tienen a todos sus miembros activos en paro se sitúa en 1.575.000.
- La tasa de paro en España alcanza el 22,85% y duplica la tasa media de la UE.
- La tasa de paro juvenil roza el 50% (48,6%).
- Empleo destruido en España desde el cuarto trimestre de 2007: 2.669.400 empleos.
- El porcentaje de trabajadores temporales en España alcanza el 25% y es de los más elevados de la UE.

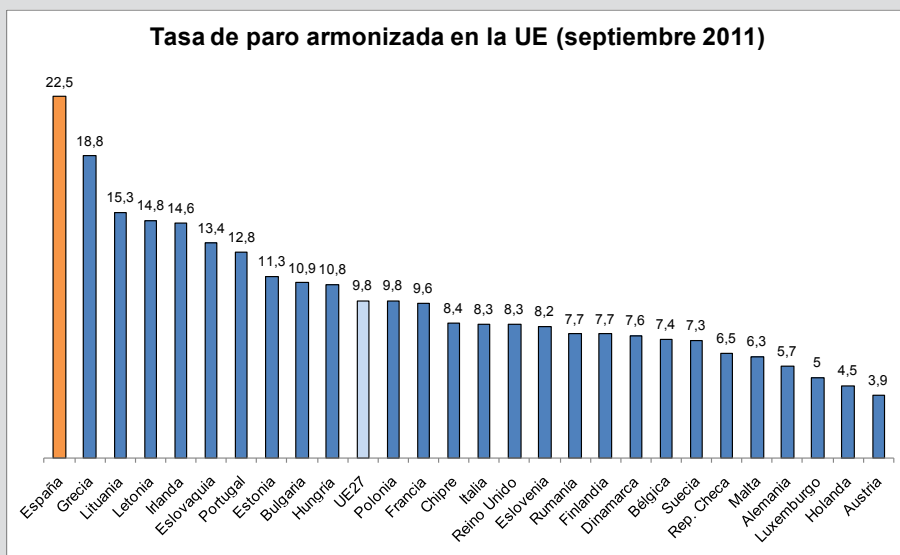




2. ¿CÚALES SON LOS OBJETIVOS DE LA REFORMA?

Los objetivos de la reforma son los siguientes:

- Poner las bases para la creación de empleo estable de forma que el crecimiento económico se traduzca rápidamente en creación de empleo.
- Frenar en el corto plazo la sangría de destrucción de empleo que está sufriendo España ofreciendo alternativas para que el despido sea el último recurso de ajuste.
- Apostar por el empleo de calidad que rompa la dualidad del mercado de trabajo.
- Poner en marcha mecanismos efectivos de flexibilidad interna en las empresas para promover el mantenimiento del empleo.
- Modernizar la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores.
- Reconocer un nuevo derecho individual de los trabajadores a la formación.
- Elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes y los parados de larga duración.
- Sumar los esfuerzos de todos aquellos que pueden colaborar en la búsqueda de un puesto de trabajo.
- Apoyar a los autónomos y PYMES, proporcionando mayor flexibilidad y capacidad de adaptación.



La reforma pretende que la tasa de desempleo en España deje de ser la mayor de la Unión Europea.

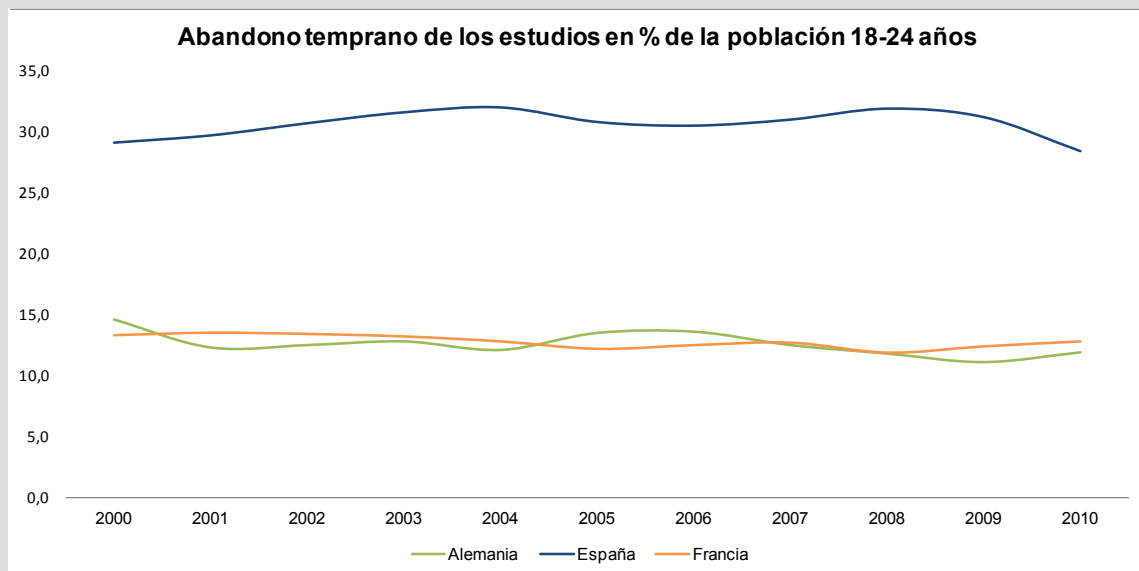


3. ¿ES SUFICIENTE LA REFORMA LABORAL PARA QUE SE CREE EMPLEO?

La reforma laboral es una medida necesaria pero no suficiente para que se comience a crear empleo en España. Por eso, el gobierno está impulsando una agenda de reformas con el objetivo de volver a la senda del crecimiento económico y que se cree empleo cuanto antes.

Hasta ahora el gobierno ha impulsado:

- [Una reforma para dotar de austeridad a las cuentas públicas.](#) Con la Ley de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad financiera, España se sitúa a la cabeza de Europa en el establecimiento de un techo de gasto que frenará el déficit y recuperará el crecimiento económico.
- [Una reforma financiera.](#) Para que pueda circular el crédito a las familias y las empresas puedan financiar su crecimiento y crear empleo.
- [Una reforma laboral.](#) Para crear un marco jurídico favorable para la creación de empleo estable y situar el despido como el último recurso posible ante la crisis.



La alta tasa de abandono escolar dificulta las posibilidades de los jóvenes de encontrar empleo

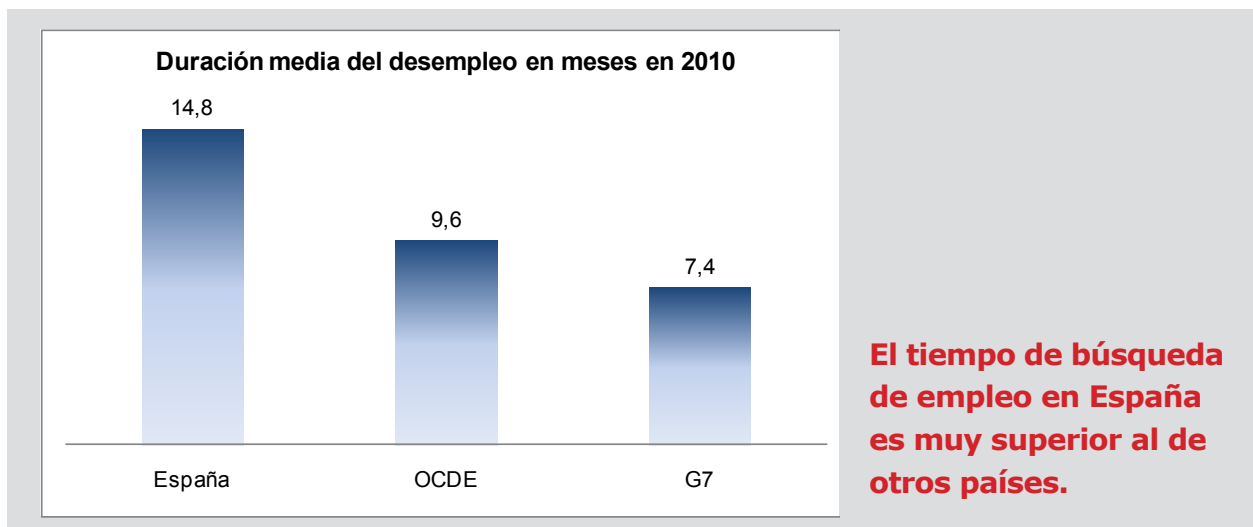


4. ¿POR QUÉ LA REFORMA LABORAL CONTRIBUYE A QUE SE CREE EMPLEO CUANDO HAYA CRECIMIENTO ECONÓMICO?

Es una reforma que apuesta por la creación de empleo estable atendiendo a la realidad del tejido productivo español compuesto en su 95% por autónomos y PYMES.

La norma introduce importantes reformas que favorecen la contratación por parte de emprendedores y PYMES:

- [A través del Contrato Indefinido de Apoyo a los Emprendedores](#). Se trata de un nuevo contrato indefinido para Autónomos y empresas de hasta 50 trabajadores que busca fomentar las nuevas contrataciones y que cuenta con importante bonificaciones e incentivos fiscales para la contratación de jóvenes, mujeres y desempleados de larga duración mayores de 45 años.
- [La reforma suma todos los esfuerzos disponibles para la búsqueda de trabajo](#). Se autoriza a las ETTs a actuar como agencias privadas de colocación, ya que cuentan con una amplia red de sucursales distribuidas por todo el territorio y con amplia experiencia en el mercado de trabajo.



Se pretende contribuir a reducir la duración media del desempleo y mejorar la calidad de los emparejamientos, de forma que los trabajadores tendrán acceso a empleos más adecuados a sus características, y las empresas encontrarán a los trabajadores mejor preparados para los puestos ofertados.

En ningún caso las Empresas de Trabajo Temporal podrán cobrar de los trabajadores.

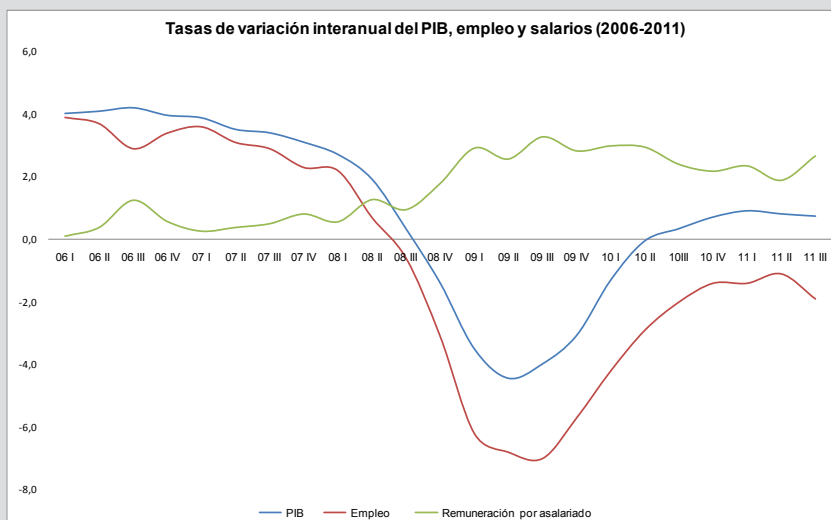
- [Fomento de la cultura emprendedora y el trabajo autónomo](#). Para fomentar la cultura emprendedora y el trabajo autónomo, se posibilita la capitalización del 100% de la prestación por desempleo para jóvenes de hasta 30 años y mujeres de hasta 35 años que inicien una actividad como trabajadores autónomos. Se mantienen la posibilidad de capitalizar hasta el 60% de la prestación por desempleo para el resto de los tramos de edad.



5. ¿POR QUÉ LA REFORMA LABORAL SITÚA EL DESPIDO COMO ÚLTIMA ALTERNATIVA PARA AFRONTAR LA CRISIS?

Un sistema laboral rígido dificulta que empresarios y trabajadores puedan adecuar sus relaciones a la realidad socioeconómica del momento. La reforma laboral ofrece alternativas para que el despido sea el último recurso al que se acuda:

- **Reducción de la rigidez laboral.** Se elimina el rígido 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.
- **Mayor flexibilidad interna de las empresas.** Para que ante situaciones económicas adversas el empresario y los trabajadores puedan modular las condiciones de su relación laboral para ajustarse mejor a las necesidades del momento y evitar el mecanismo del despido: adaptación de funciones, distribución de la jornada, etc.
- **Se refuerza la negociación y los acuerdos entre trabajadores y empresarios.** Se concede prioridad de los convenios de empresa, de forma que los representantes de los trabajadores y el empresario puedan consensuar un convenio de empresa que se adapte a sus necesidades y particularidades. Este acuerdo tendrá prioridad sobre cualquier otro.
- **Descuelgue.** Se facilita que las empresas en dificultades puedan optar por la inaplicación de determinadas condiciones del convenio para evitar los despidos a través del acuerdo en la propia empresa o, llegado el caso, en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- **Fin de la ultractividad.** Se establece un límite máximo de dos años, salvo pacto en contrario de las partes, a la eficacia de un convenio tras la finalización de su vigencia. Pasado ese período de tiempo, las relaciones laborales se regirán por lo establecido en el convenio de ámbito superior. Esta modificación pretende fomentar una renegociación más ágil de los convenios y reducir su inercia, al establecer el límite de dos años a la ultractividad.



A diferencia de lo que ocurre en otros países, el ajuste de la economía española se ha producido principalmente vía despidos. El marco jurídico no favorecía alternativas como la revisión de horarios, salarial o en adaptación. de funciones.

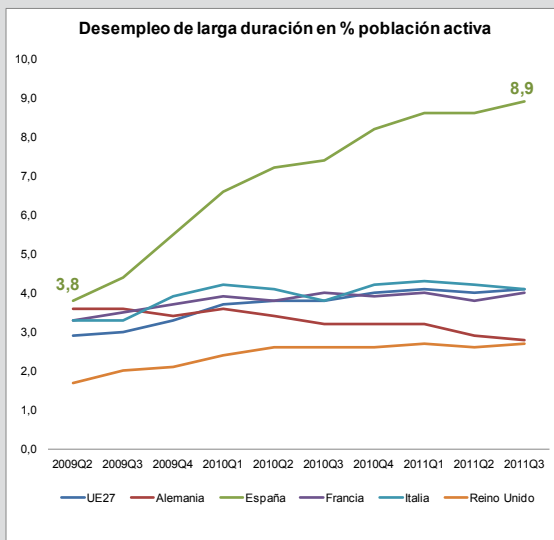


6. ¿QUÉ VENTAJAS TIENE EL CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES?

El contrato indefinido de apoyo a los emprendedores fomenta la contratación estable por parte de los emprendedores y PYMES, que supone el 95% del tejido productivo. Para ello la norma establece una serie de bonificaciones y deducciones fiscales:

- [Deducciones para la contratación de personas sin empleo.](#)
 - Los emprendedores que contraten a un trabajador en paro, con independencia de su edad, podrán deducirse fiscalmente un importe equivalente al el 50% de la prestación por desempleo que viniera cobrando el trabajador durante 1 año.
 - El trabajador podrá voluntariamente percibir, junto con su sueldo, el 25% de la prestación por desempleo durante el mismo periodo.
 - 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.

- [Bonificaciones dirigidas a colectivos desempleados con especiales dificultades para su incorporación al mercado laboral.](#)
 - **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.
 - **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).



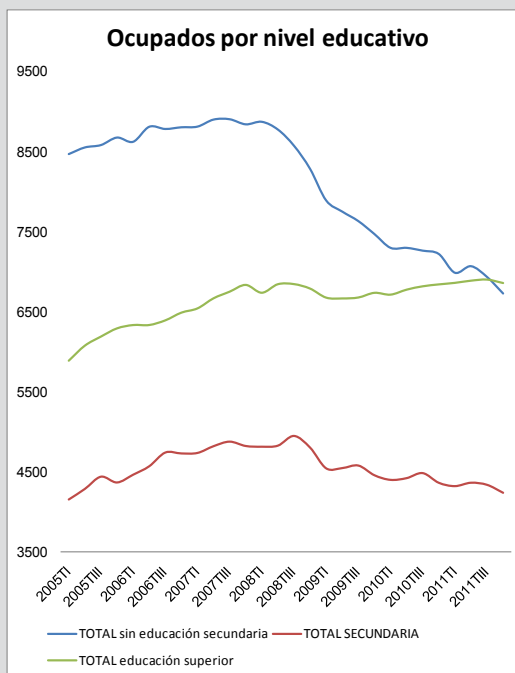
En España el desempleo de larga duración siguen siendo muy superior al de los países de nuestro entorno.



7. ¿QUÉ BENEFICIO TIENE PARA EL EMPLEO UNA MEJOR FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES?

Durante la crisis económica se ha hecho evidente que los trabajadores con mayor formación tienen más posibilidades de mantener su empleo. Para tratar de adecuar la formación de los trabajadores a las necesidades de las empresas, la reforma laboral crea un nuevo derecho, el derecho a la formación. El objetivo es tratar de evitar que un cambio tecnológico o de otra índole suponga el despido del trabajador, así como fortalecer la preparación profesional de los trabajadores.

- [Derecho a la formación](#). Se introduce el derecho de trabajadores con más de un año de antigüedad a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación.
- [Cuenta formación](#). Se fomenta la creación de una cuenta formación en la que se recogerá la formación recibida por el trabajador a lo largo de su vida activa.
- [Contrato para la Formación y el Aprendizaje](#), con el objeto de reducir el elevado desempleo juvenil y mitigar los efectos del abandono temprano de los estudios.
 - Se amplía la edad máxima para tener acceso a este tipo de contrato a 30 años hasta que la tasa de desempleo juvenil 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 mejora su empleabilidad y permite una segunda oportunidad.
 - El trabajador podrá recibir la formación en la propia empresa, si dispone de instalaciones y personal adecuado.
- [Obligación de ofrecer formación en caso de adaptación](#). 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.



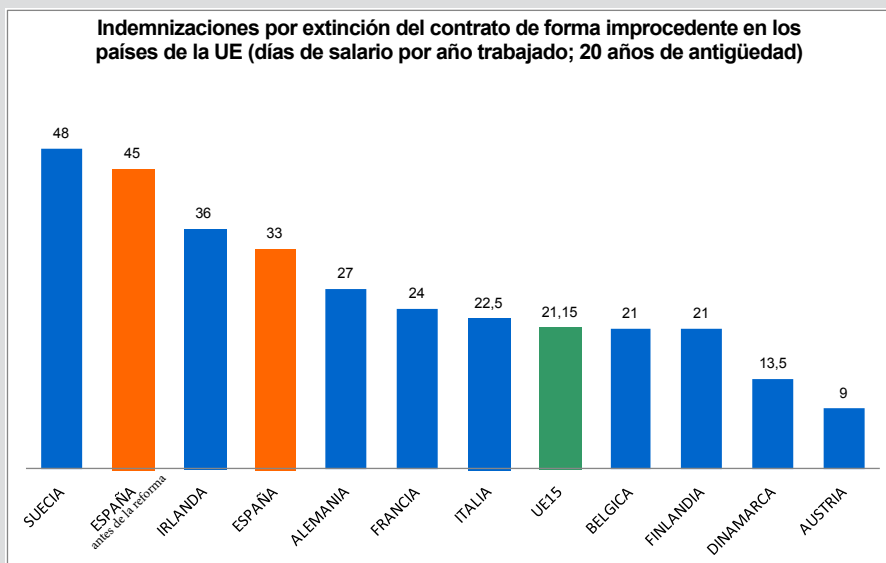
La destrucción de empleo en España ha afectado en menor medida a aquellos trabajadores con un mayor nivel de estudios.



8. ¿POR QUÉ BENEFICIA A LA CREACIÓN DE EMPLEO LA ARMONIZACIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES CON LOS PAÍSES DE NUESTRO ENTORNO?

Porque la armonización del sistema laboral español con los países de nuestro entorno aumenta la competitividad, el crecimiento y, por tanto, la creación de empleo.

- [El despido el último recurso](#). La reforma laboral impulsada por el gobierno es una reforma completa. Por eso, frente a reformas anteriores, no se limita a incidir únicamente sobre la variable de la indemnización por despido, sino que ofrece mecanismos a trabajadores y empresarios para que el despido sea el último recurso.
- [Indemnización por extinción del contrato de forma procedente](#). La reforma laboral mantiene en 20 días la indemnización por extinción del contrato de trabajo de forma procedente. Esta cuantía supone casi el triple que la media de la UE.
- [Indemnización por extinción del contrato de forma improcedente](#). La reforma laboral generaliza la indemnización de 33 días por extinción del contrato de trabajo de forma improcedente. Esta cuantía es un 65% superior a la media de la UE, que ya existía con anterioridad a la reforma en el contrato para el fomento de la contratación indefinida.



Para ganar en competitividad, las indemnizaciones por despido en España se han adaptado a los países de nuestro entorno. Todavía siguen siendo muy superiores a la media de la Unión Europea.

- [Respeto de las expectativas adquiridas](#). La reforma laboral respeta 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.



9. ¿QUÉ MEDIDAS INTRODUCE LA REFORMA LABORAL PARA MEJORAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR?

La reforma laboral introduce una serie de modificaciones legislativas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

- [Modificación del contrato a tiempo parcial.](#) La reforma fomenta la utilización de este contrato por los empleadores porque favorece que los trabajadores puedan compatibilizar mejor el empleo y su vida familiar y personal o la educación.
- [Regulación del teletrabajo.](#) El trabajo a distancia se regula de forma flexible, 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.

10. ¿POR QUÉ EL GOBIERNO HA QUERIDO QUE LA REFORMA LABORAL SIGA EL TRÁMITE PARLAMENTARIO DE UN PROYECTO DE LEY?

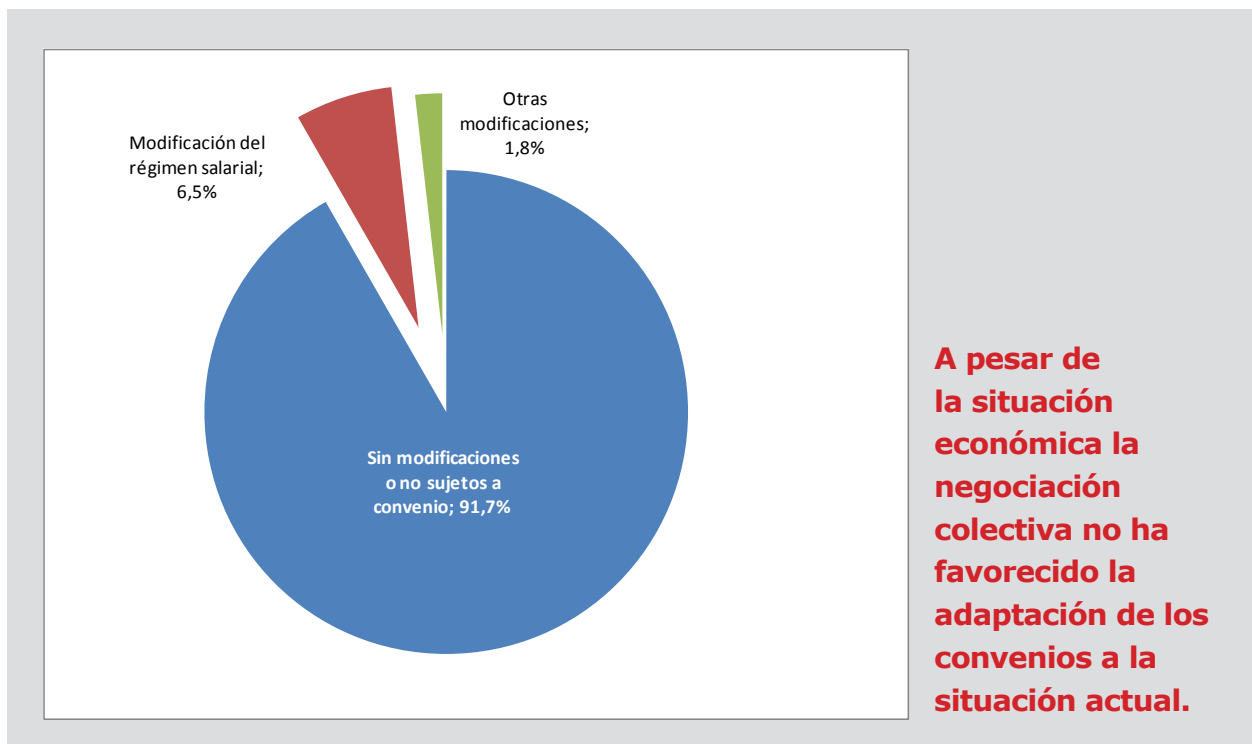
Es deseable que el establecimiento de bases para el crecimiento económico y la creación de empleo en España cuenten con el mayor respaldo posible. Por eso, aunque por razones de extraordinaria y urgente necesidad la reforma laboral se ha aprobado mediante un Real Decreto para acelerar su implementación, el gobierno ha querido que se tramite como proyecto de ley para dar opción a distintos grupos parlamentarios a hacer aportaciones que favorezcan las contrataciones, contribuyan a que el despido sea el último recurso y permitan vencer al paro.



11. ¿POR QUÉ LA REFORMA LABORAL AMPLÍA Y PROFUNDIZA EN EL DIÁLOGO SOCIAL?

La reforma laboral amplía y profundiza en el diálogo social porque acerca la negociación colectiva a la realidad concreta donde se desarrollan las relaciones entre empresario y trabajadores.

Por eso, la reforma otorga prioridad de los convenios de empresa, de forma que los representantes de los trabajadores y el empresario pueden consensuar un convenio de empresa que se adapte a sus necesidades y particularidades. Este acuerdo tendrá prioridad sobre cualquier otro.



12. ¿POR QUÉ LA REFORMA LABORAL HA QUERIDO ACABAR CON EL DESPIDO LIBRE?

En los últimos años el 70% de los despidos se realizaban a través del denominado despido express, que hacía que prácticamente el despido fuera libre.

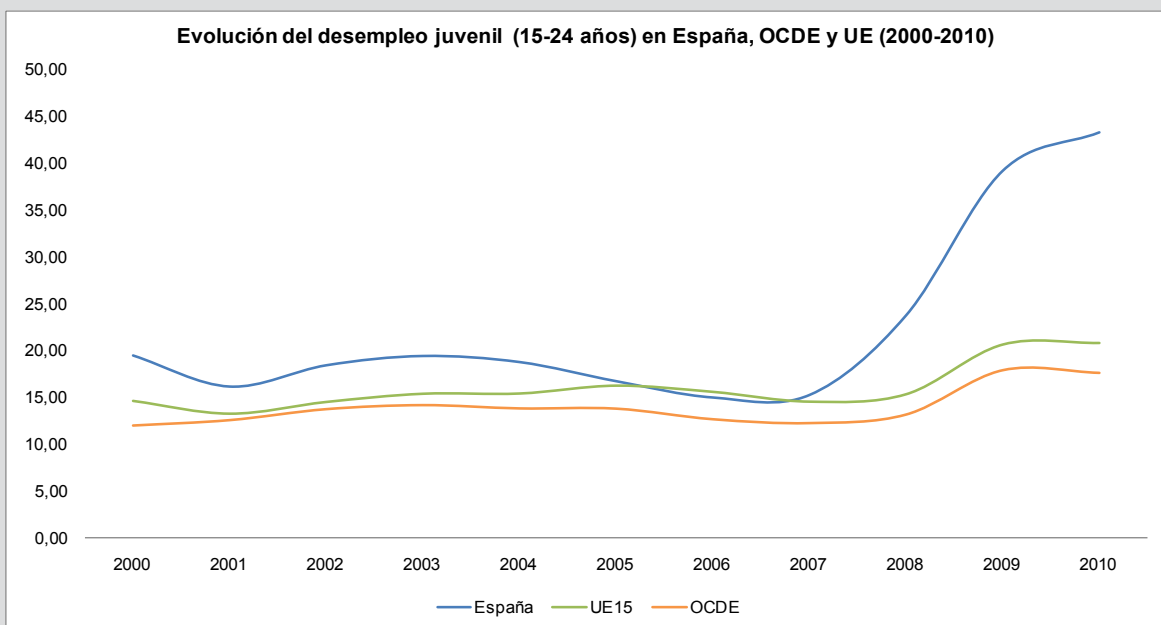
La reforma laboral ha querido otorgar una mayor seguridad jurídica a los trabajadores y una mayor transparencia a las relaciones laborales. Por eso, exige la causalidad en el despido. De esta forma, se objetivan las causas de la extinción del contrato de forma procedente cuya indemnización se mantiene en los 20 días y se generaliza la indemnización de 33 días para el despido improcedente, que ya existía en el contrato para el fomento de la contratación indefinida.



13. ¿QUÉ HACE LA REFORMA LABORAL PARA ACABAR CON LA ALTA TASA DE EMPLEO ENTRE LOS JÓVENES?

Los jóvenes han sido uno de los colectivos más castigados por la destrucción de empleo durante los últimos años y se han visto condenados al paro, la precariedad laboral y a la temporalidad.

- Uno de cada dos jóvenes españoles se encuentra sin empleo y tienen que buscar en otros países las oportunidades que no encuentran en España.
- En los últimos años, ante la falta de horizonte laboral, muchos jóvenes han tenido que dejar España provocando una fuga de cérebros sin precedentes.



La tasa de desempleo entre los jóvenes españoles es el doble que en los países de nuestro entorno.

Para fomentar la contratación indefinida entre los jóvenes la reforma impulsa:

- [Medidas para la contratación de jóvenes a través del nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.](#)
 - La empresa tendrá derecho a una deducción en su cuenta fiscal de 3.000 euros cuando contrate a su primer trabajador joven, siempre que tenga menos de 30 años.
 - Adicionalmente, 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.



- 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.

- [Medidas para la formación de los jóvenes:](#) La reforma laboral desarrolla el contrato para la Formación y el Aprendizaje con el objeto de reducir el elevado desempleo juvenil y mitigar los efectos del abandono temprano de los estudios. La formación es sinónimo de empleo y oportunidades. Por eso se incorpora la formación como un derecho más del trabajador durante toda su vida laboral.

- [Fomento del autoempleo:](#) 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.

- [Compatibilización de los estudios y el trabajo:](#) se impulsa la utilización del contrato a tiempo parcial para favorecer que los trabajadores puedan compatibilizar mejor el empleo con los estudios y con su vida familiar y personal.

- [Fomento de la contratación indefinida:](#) a partir del 31 de diciembre de 2012 se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales más allá de los 24 meses.

- [Teletrabajo:](#) Se regula por primera vez en España el teletrabajo, que tendrá una especial incidencia en los jóvenes.