

LA NUEVA LEY DE REFORMA LABORAL EN 7 PUNTOS

1. CONTRATACIÓN

CONTRATO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

No podrán celebrarlo las empresas que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato lleven a cabo despidos improcedentes producidos después de la entrada en vigor de la nueva Ley de reforma laboral. No podrá establecerse el periodo de prueba de un año cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. Se regulan interesantes incentivos fiscales para las empresas que lo celebren. Para obtener bonificaciones en caso de contratar a mayores de 45 años, no será preciso que hayan estado inscritos al menos 1 año en los 18 meses anteriores a la contratación. Podrán celebrarse contratos de trabajo de apoyo a los emprendedores hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del **15%**. El trabajador podrá compatibilizar durante la vigencia del contrato la percepción del **25%** de la prestación de desempleo, siempre que lo solicite en los 15 días siguientes al inicio del contrato.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

La cotización de las horas extraordinarias se tendrá en cuenta para determinar la base reguladora de la jubilación, así como de la incapacidad temporal y permanente, viudedad y orfandad, maternidad y paternidad.

ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES

La suspensión de la limitación del encadenamiento de contratos temporales se mantiene hasta el 31-12-2012. Además, quedará excluido del cómputo del plazo de los 24 meses en que un trabajador haya estado trabajando durante periodo de 30 para adquirir la condición de indefinido, el tiempo transcurrido entre el 31-8-2011 y el 31-12-2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas.

2. FORMACIÓN PROFESIONAL

PERMISO RETRIBUIDO DE 20 HORAS ANUALES

El permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo es acumulable por un periodo de hasta 5 años.

FORMACIÓN POR FALTA DE ADAPTACIÓN DEL TRABAJADOR

El tiempo dedicado a formación por el trabajador para su adaptación a considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

3. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

La empresa podrá distribuir a lo largo del año **el 10%** de la jornada de trabajo. El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular de la jornada.

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN EN LOS CONVENIOS

Se dejan sin efecto y se declaran nulas todas las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento del trabajador de la edad ordinaria de jubilación.

NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA

Los convenios de empresa podrán negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior

5. CONVENIOS COLECTIVOS

DESCUELGO SALARIAL POR CAUSAS ECONÓMICAS

Entre otros motivos, justificará el descuelgue salarial la disminución persistente de los ingresos ordinarios. Se considerará persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

PUBLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El convenio colectivo se publicará gratuita y obligatoriamente en el plazo máximo de 20 días desde su presentación en el registro.

ULTRAACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS

Salvo pacto en contrario, el plazo máximo de ultraactividad de los convenios colectivos, desde su denuncia, se reduce a un año.

6. DESPIDOS Y EXTINCIONES DE CONTRATO

DEFINICIÓN DE CAUSAS ECONÓMICAS EN DESPIDOS COLECTIVOS

Entre otros motivos, justificará el despido la disminución persistente de los ingresos ordinarios. Se considerará persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO TRIBUTARÁN POR IRPF

Cuando los despidos sean reconocidos improcedentes con anterioridad al acto de conciliación, las indemnizaciones **no estarán exentas** de tributar por el IRPF.

APORTACIÓN POR DESPIDOS EN EMPRESAS CON BENEFICIOS

Empresas con beneficios y con más de 100 trabajadores (antes 500) que despidan o apliquen medidas temporales a trabajadores de 50 o más años deberán efectuar una aportación al Tesoro Público.

DESPIDOS OBJETIVOS POR ABSENTISMO

En caso de que las faltas que computan como faltas de asistencia alcancen el 20% de jornadas hábiles en dos meses consecutivos, se requiere además que el total de faltas de asistencia en los 2 meses anteriores alcance el **5%** de las jornadas hábiles. Además de las ausencias que no computaban como faltas de asistencia, tampoco lo harán las debidas a tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

PAGO POR FOGASA DE 8 DÍAS DE SALARIO POR AÑO TRABAJADO

En empresas de menos de 25 trabajadores, los contratos indefinidos que se extingan por causas objetivas, el FOGASA abonará al trabajador una parte de la indemnización de 8 días de salario/año trabajo. No abonará ninguna cantidad indemnizatoria en los supuestos de despidos improcedentes.

7. APOYO A LOS AUTÓNOMOS, AL TURISMO Y HOSTELERÍA

BONIFICACIONES POR ALTAS DE FAMILIARES DE AUTÓNOMOS

Bonificación de 18 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo de cotización vigente en el RETA.

APOYO AL TURISMO Y HOSTELERÍA

Las empresas del sector del turismo y hostelería que generen actividad productiva e inicien o mantengan en alta durante los meses de marzo a noviembre a trabajadores fijos discontinuos, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50% de las cuotas por contingencias comunes y por Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores hasta el 31-12-2013.