
Nota de Prensa

Fecha Febrero de 2012
Contacto Fernando Natera, PwC
Tel: 91 568 42 75
e-mail: fernando.natera.kindelan @es.pwc.com

Informe de PwC sobre el nuevo marco laboral aprobado por el Gobierno

La reforma laboral permitirá a los empresarios proteger el empleo ante las recesiones económicas

Madrid, 14 de febrero 2012. La reforma del mercado laboral, aprobada el pasado viernes por el Consejo de Ministros, no será la panacea que acabe inmediatamente con la destrucción de puestos de trabajo y tampoco provocará un incremento repentino de la contratación, pero protegerá el empleo ante las dificultades empresariales. Así se desprende del informe **La “última” reforma laboral: un nuevo marco para el empleo**, elaborado por el Área de Laboral de PwC Tax and Legal Services. El estudio hace un análisis de la nueva normativa -de las reformas de 2010 y 2011- y la compara con la legislación anterior.

El documento considera que la normativa laboral española da un paso adelante al permitir al empresario **defender el empleo en situaciones de recesión económica**, facilitándole, por un lado, flexibilizar las condiciones de trabajo de sus profesionales antes de recurrir al despido de parte de la plantilla y, por otro, que se pueda recurrir a ajustes parciales de la plantilla que permitan salvaguardar el empleo del resto. A partir de la entrada en vigor de la nueva regulación, el empresario podrá actuar sobre variables como la movilidad geográfica y funcional, el salario, las condiciones de trabajo o la suspensión o reducción temporal de la jornada para evitar el despido.

Nuevo Contrato Indefinido

Personal contratado	Incentivo
Menor de 30 años	3.000 € de deducción fiscal.
Desempleados que perciban prestación contributiva por desempleo y que hayan percibido 3 meses de desempleo	50% del importe de la prestación contributiva por desempleo que reste por percibir al trabajador con el máximo de 12 meses.
Personal contratado	Bonificaciones
Jóvenes entre 16 y 30 años	Bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social: - 1000 € primer año - 1100 € el segundo - 1200 € el tercero En caso de mujeres en sectores de menor representación se añaden 100 €/año.
Mayores de 45 años inscritos como desempleados 12 meses en los 18 anteriores a la contratación	1.300€/año durante 3 años 1.500 €/año durante 3 años, en caso de mujeres en sectores menos representadas.

En el ámbito de la contratación, el informe destaca que la reforma habilita a las **Empresas de Trabajo Temporal** para operar como agencias de colocación privada, así como la creación del **contrato indefinido para empresas de menos de 50 trabajadores**. Esta nueva modalidad de contrato, con interesantes incentivos fiscales y bonificaciones (ver cuadro), tiene un periodo de prueba de un año, suficiente para que una

empresa se asegure de que el trabajador se adapta a sus necesidades. Eso sí, sólo podrán utilizarlo aquellas compañías que no hayan realizado despidos improcedentes o colectivos en los últimos seis meses y deberán mantener al trabajador contratado un mínimo de tres años.

En materia de despido, el estudio resalta que se **clarifican las causas económicas exigidas para el despido objetivo** fijándolas en tres trimestres consecutivos de caída de ingresos y se elimina cualquier referencia que pudiera resultar ambigua. Además, **los ERES no requerirán el visto bueno previo de la autoridad laboral y se concreta**, también, el **despido por absentismo**. A partir de ahora, se podrá despedir a un empleado cuando alcance los porcentajes de absentismo que establece la ley independientemente del nivel de absentismo de la empresa, que se elimina como referencia.

La nueva regulación del **despido improcedente** modifica la indemnización de los nuevos contratos de 45 a 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades. Los contratos anteriores a la reforma aprobada el pasado viernes tendrán un doble cómputo hasta la entrada en vigor de la reforma (45 días) y desde entonces (33 días). Adicionalmente, **para los contratos anteriores a la reforma se modifican los topes aplicables a la indemnización. Si la antigüedad previa a la reforma excede de los 720 días, la indemnización queda congelada en el número de días generados hasta la reforma**. En el caso de una persona con un sueldo anual de 60.000 euros -y una antigüedad de 20 años hasta la reforma y de cinco después de ella-, el trabajador perdería unos 30.000 euros respecto a la legislación anterior (Ver casos prácticos).

Después de la reforma

45 días de salario por los 20 años (900 días): $(60.000/365) \times 45 \times 20 =$ 147.945,21 €
33 días de salario por 5 años (165 días): $(60.000/365) \times 33 \times 5 = 27.123,28 €$
Total: 175.068,29 €
Total con topes: 147.945,21 €

Antes de la reforma

45 días de salario por los 20 años (900 días): $(60.000/365) \times 45 \times 20 =$ 147.945,21 €
45 días de salario por 5 años (225 días): $(60.000/365) \times 45 \times 5 = 36.986,30 €$
Total con topes: 184.931,51 €

Salvo en la excepción anterior, **la antigüedad previa y posterior a la reforma no podrá generar más de 720 días de indemnización en su conjunto**.

Los cambios introducidos en el ámbito de los despidos simplifican, según el informe, la enorme complejidad e inseguridad que en España suponían los despidos colectivos por el encarecimiento de las indemnizaciones, la dificultad de obtener la autorización laboral y la indefinición del despido objetivo por causas empresariales. Además, la aproximación de los costes de terminación a los de los países de nuestro entorno ya no supondrá un lastre para posibles oportunidades de inversión en nuestro país.

Para **Marta Alamán, socia responsable del Área Laboral de PwC Tax and Legal Services**, “la reforma supone paso adelante para el marco laboral español, al dotarlo de una mayor flexibilidad y darle a las empresas las herramientas necesarias para proteger el empleo en coyunturas económicas adversas. Sin embargo, su efectividad dependerá de que su desarrollo reglamentario sea lo suficientemente rápido y claro para que no se vea paralizada por una interpretación excesivamente rígida por parte de los

jueces de lo Social o de los sindicatos. La reforma, aun siendo bastante completa, podría haber regulado otros aspectos como la huelga, la movilidad geográfica internacional o el despido disciplinario procedente.

Nota:

PwC ayuda a organizaciones y personas a crear el valor que están buscando. Somos una red de firmas presente en 158 países con cerca de 169.00 profesionales comprometidos en ofrecer servicios de calidad en auditoría, asesoramiento fiscal y legal y consultoría. Cuéntanos qué te preocupa y descubre cómo podemos ayudarte en www.pwc.com