

## 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**

<b>Personal contratado</b>	<b>Incentivo</b>
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.
<b>Personal contratado</b>	<b>Bonificaciones</b>
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 toques 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 toques: 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 toques: 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](http://www.pwc.com)