

Resumen de urgencia
de la Reforma Laboral
(Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero,
BOE de 11 de febrero de 2012)

Madrid, a 13 de febrero de 2012

Resumen de urgencia de la Reforma Laboral (Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, BOE de 11 de febrero de 2012)

I. Introducción

En España, desde que se promulgó el Estatuto de los Trabajadores, hemos asistido a diversos cambios en nuestra legislación laboral. De entre ellos el más significativo fue el efectuado en 1994 con una Reforma laboral propiciada por un Gobierno socialista que pretendía acotar la sangría de desempleo que se estaba produciendo en aquéllos momentos. Se consiguió con ello una transformación profunda de muchas instituciones laborales, adaptándolas a la realidad económica que se abría paso y al deseo de propiciar la creación urgente de empleo. Pues bien, ha sido de nuevo el desempleo masivo, trágico, que existe en nuestro mercado de trabajo, el que ha movido a nuestro Gobierno a aprobar la Reforma Laboral adoptada ayer por el Consejo de Ministros. Sucede, sin embargo, que como las tasas del paro son mucho más abrumadoras que la de los años noventa, las nuevas medidas laborales adoptadas van más allá de una mera Reforma. Se trata de una apuesta por un cambio de nuestro modelo laboral, del dinamismo de las relaciones laborales, y en definitiva, de la posible generación a medio plazo de una cultura de trabajo distinta a la que teníamos con anterioridad, claramente mejor, adaptada a nuestra realidad empresarial moderna, y mucho más cercana a los países de nuestro entorno europeo.

Es de sobra conocido que el mercado laboral español es ineficiente. Sus instituciones no son capaces de atender las necesidades de una economía moderna que se enfrenta a grandes desafíos derivados de la globalización y de la rápida transformación de las formas de producción en un entorno de intenso desarrollo tecnológico. Existe un elevado grado de consenso en el diagnóstico de situación. Ha sido necesaria una reforma profunda del sistema actual que garantice en el largo plazo la capacidad de las empresas y trabajadores para enfrentarse a los cambios. La reforma tiene que atacar la elevada tasa de desempleo estructural, la excesiva volatilidad del desempleo ante oscilaciones del ciclo económico, la excesiva rotación, la dualidad, la tendencia a utilizar el despido como mecanismo de ajuste, la elevadísima tasa de desempleo y temporalidad de los jóvenes y las deficiencias en la formación profesional. Estos problemas están íntimamente relacionados.

El carácter de la reforma es estructural, pero también introduce elementos complementarios dirigidos a limitar la destrucción de empleo que auguran las perspectivas económicas para los próximos meses, y a facilitar la creación de empleo cuando se inicie la recuperación.

Las medidas incluidas en el Real Decreto-ley deben entenderse de forma conjunta, y juzgarlas individualmente puede conducir a interpretaciones erróneas. Las medidas se pueden estructurar en dos ejes: **empleabilidad** del trabajador y **estabilidad** en el empleo.

En efecto, en primer lugar se apuesta por la empleabilidad del trabajador. Todo un acierto. Frente a la defensa del puesto del trabajo inmodificable, inamovible en el desarrollo de su relación laboral, se prima de un lado su formación configurando un nuevo derecho a la formación como algo básico y que va a llevar incorporado no sólo en una empresa concreta, sino a lo largo de su trayectoria profesional. En este sentido se configuran el nuevo permiso retribuido obligatorio de 20 horas anuales para la formación, su nueva cuenta y la potenciación de la formación más cercana a la empresa. Por otro lado, la empleabilidad se consigue con medidas concretas de políticas activas de empleo, como la colaboración privada en la intermediación laboral o la posible compatibilidad de ciertas prestaciones de desempleo con el trabajo, sobre todo en el colectivo de jóvenes desempleados. Finalmente, las propuestas de flexibilidad interna que harán mucho más fácil la adaptación de la empresa a una situación económica de crisis frente a la alternativa del despido, es claramente indicativo del deseo del Ejecutivo por invertir la tendencia perversa de estos últimos años dónde curiosamente era más fácil despedir a un trabajador que modificar sus condiciones contractuales.

En segundo término, se busca una estabilidad en el empleo, de mayor calidad. Sólo así se entiende la reducción de los costes de despido en el contrato indefinido de forma generalizada, pretendiendo evitar acrecentar la dualidad de nuestro mercado de trabajo, o limitando el encadenamiento de contratos temporales de forma clara a partir de este año. Especialmente llamativa en este sentido es el régimen jurídico de contratación específico que se crea para pymes y emprendedores, incidiendo directamente en la lacra del desempleo juvenil. Se trata de una novedad muy importante dónde se permite el contrato incentivado de carácter indefinido para jóvenes que estoy seguro va a ser plenamente utilizado. El capítulo de contratación se cierra con una mejora en la regulación del contrato a tiempo parcial y con el teletrabajo, potenciando a la par nuevas formas de trabajo extendidas en otros países y conciliación de derechos de carácter personal y familiar.

Pero es que la Reforma no se queda ahí. Trata de aspectos como la lucha contra el fraude, el absentismo (con una regulación mucho más flexible) y la remoción de obstáculos en los expedientes de regulación de empleo, verdadera rémora para muchas pequeñas y medianas empresas, y práctica totalmente excepcional del resto de los países europeos, salvo Grecia.

En fin, estamos en presencia de un cambio histórico, una transición laboral, porque la profundidad del cambio, en todas las instituciones básicas del ámbito laboral, va a propiciar una nueva realidad en nuestras empresas, si la ley se aplica adecuadamente. Es el momento de cambiar nuestra mentalidad laboral, por parte de empresarios y sindicatos porque con

esta nueva regulación se apuesta por una transformación de nuestras instituciones laborales. Cambio bien encaminado y con buenas intenciones. Esperemos a que ayude a crear rápidamente el empleo que tanto necesitamos.

El Real Decreto-Ley entró en vigor el pasado 12 de febrero, sin perjuicio de su tramitación parlamentaria, con lo cual podrá sufrir modificaciones futuras.

Pero vayamos al contenido más o menos detallado del mismo.

II. Nuevas medidas y regulación laboral tras la Reforma

A) Empleabilidad del trabajador

La Reforma cuenta con numerosas medidas novedosas con el objetivo de mejorar la empleabilidad del trabajador, y pretende evitar el uso generalizado del despido para acometer los problemas de las empresas en situaciones de crisis, apostando por el empleo aunque con posibles modificaciones de las condiciones de trabajo durante la relación laboral.

A.1. En materia de flexibilidad interna:

El Real Decreto-ley elimina las principales restricciones para la adopción de medidas de flexibilidad interna con el objetivo de facilitar la reorganización de recursos en la empresa, contribuyendo a la innovación, a la competitividad de las empresas, y a la estabilidad en el empleo, así como facilitar el recurso a medidas extraordinarias derivadas de cambios en el entorno. El nuevo esquema ayuda a reducir la dualidad, ya que minora los incentivos a llevar a cabo ajustes por la vía del despido y, por tanto, limita la necesidad de recurrir al mantenimiento de trabajadores temporales de forma estable.

En primer lugar, se elimina el rígido **sistema de clasificación de trabajadores** por categorías profesionales, que restringe enormemente la movilidad dentro de la empresa, y se sustituye por la generalización de la clasificación por **grupos profesionales** que se definen de forma amplia. La medida se complementa con una revisión de las condiciones para la movilidad funcional, que se facilita.

Estas medidas contribuyen a una gestión más flexible de los recursos humanos de la empresa y limitan el recurso al despido. También contribuyen a una progresión profesional basada en las habilidades del trabajador y en su esfuerzo, y no en una estrecha clasificación profesional. Estas medidas son coherentes con la necesidad de incrementar la empleabilidad y versatilidad de los trabajadores, y tienen el potencial de impulsar ganancias de eficiencia y productividad.

En segundo lugar, se reforman en profundidad los **mecanismos de movilidad geográfica**, de forma que si existe una causa objetiva para la movilidad, no se pueda impedir la decisión del empresario. Con este objetivo, se impide que la autoridad laboral posponga hasta seis meses el traslado, y se elimina la posibilidad de que los tribunales introduzcan juicios de valor sobre los criterios de oportunidad de la decisión empresarial. Al igual que en otros muchos puntos del Real Decreto-ley, **el juez se deberá limitar, en su caso, a comprobar si existe la causa**. Pero en ningún caso podrá entrar a valorar si es suficiente o insuficiente.

El objetivo es agilizar la ejecución de decisiones de movilidad geográfica y limitar la posibilidad de que se bloqueen en sede judicial o administrativa. Se pretende asimismo desincentivar la judicialización de estas medidas cuando están razonablemente justificadas. La medida se complementa con una invitación a recoger en los convenios unos criterios fijados a priori para determinar qué trabajadores serán objeto de traslado. El objetivo es limitar la actual discrecionalidad de estas decisiones.

En tercer lugar, se reforma **el régimen de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**. Se elimina la posibilidad de que la Comisión Paritaria bloquee la decisión empresarial, se limita la posibilidad de realización de juicios de valor por parte de los tribunales sobre la medida, y se aclaran algunos elementos controvertidos en la jurisprudencia. El objetivo es facilitar este tipo de medidas incrementando la claridad de la norma y el papel de los tribunales, de forma que se incrementa la seguridad jurídica y se reduce la incertidumbre del empresario. **Se posibilita la decisión empresarial de reducir la cuantía del salario como posible modificación de condiciones de trabajo**.

En cuarto lugar, se modifica **el régimen de suspensiones de contratos y reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción**, o por fuerza mayor con el objetivo de facilitarlas y agilizar su puesta en marcha. Se elimina la posibilidad de bloqueo de la suspensión por parte de los agentes sociales; **se elimina la autorización administrativa previa**; y los tribunales, en su caso, se deberán limitar a comprobar si existe causa. Con todo ello se incrementa la seguridad jurídica, se desincentiva la judicialización de la decisión y se eliminan trámites que la pudieran condicionar, como la autorización administrativa previa. Todo ello agiliza y facilita este tipo de medidas que suponen una alternativa al despido en situaciones extraordinarias.

Estas modificaciones se complementan con la exigencia de que el empresario promueva acciones formativas vinculadas a la actividad profesional del trabajador durante el periodo de suspensión. Por otra parte, se introduce una bonificación de las cuotas de la seguridad social para facilitar la puesta en marcha de este mecanismo. La bonificación está bien delimitada temporalmente y condicionada al mantenimiento del empleo. Finalmente, se garantiza el derecho a reposición de la prestación por desempleo en caso de despido tras un periodo de suspensión, facilitando la aceptación de este mecanismo alternativo al despido por parte de los trabajadores.

A.2. En materia de negociación colectiva:

La reforma transforma el sistema de negociación colectiva **al eliminar la posibilidad de que, a falta de acuerdo entre los agentes sociales, las empresas no puedan descolgarse de un convenio de ámbito superior**. Si una empresa se enfrenta a una causa justificada para descolgarse de un convenio de ámbito superior, la negativa de los agentes sociales en instancias supraempresariales no bloquea la medida como hasta la fecha. Si no hay acuerdo, las discrepancias se someterán a un arbitraje obligatorio de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos. La medida se complementa con la clarificación de qué se entiende por causa justificada, limitando la interpretación en sede judicial y arbitral, y con la unificación del régimen para distintas causas, que era diferente. De esta forma se incrementa la seguridad jurídica, se reduce la incertidumbre y se simplifica el procedimiento, agilizándolo.

Esta medida no sólo facilita enormemente el descuelgue, sino que condiciona las posiciones de las partes en la negociación y favorece un posicionamiento más razonable de los sindicatos. La posibilidad de descuelgue supone una **alternativa al despido** y reduce el incentivo a mantener parte de la plantilla estable como temporal para hacer frente a los ajustes con un menor coste. La medida ayuda, por tanto, a mitigar el problema de la dualidad o segmentación excesiva del mercado de trabajo entre trabajadores temporales e indefinidos. Además, favorece la introducción de cláusulas salariales vinculadas a la productividad o a la rentabilidad de la empresa, en vez de a la inflación como es habitual en España. La medida, por tanto, contribuye a la competitividad de las empresas.

Por otra parte, la reforma elimina la prioridad aplicativa de los convenios de ámbito superior sobre los convenios de empresa, **de forma que se puedan negociar convenios de empresa que afecten a las principales materias sin estar condicionados por decisiones realizadas en otro ámbito**. Se podrá negociar un convenio, estando en vigencia otro de ámbito superior. El objetivo es transformar la actual estructura de la negociación colectiva en España, en la que prevalecen los convenios de ámbito regional, y fomentar un mayor grado de descentralización. La teoría económica es clara respecto a los problemas del modelo vigente y las bondades de una estructura descentralizada. La descentralización de la negociación colectiva también contribuye a mitigar la tendencia a una excesiva vinculación entre salarios e inflación.

Por último, la reforma pone **fin a la ultraactividad indefinida** de los convenios, que queda limitada a **dos años**. Esta medida, al igual que la destinada a facilitar el descuelgue, no sólo favorece la renovación de los convenios, sino que condiciona la posición de las partes en la negociación.

Estas medidas se complementan con una revisión del contenido mínimo del convenio y una invitación explícita a la **negociación continua, pudiéndose negociar materias de convenio, de forma parcial y con vigencias distintas, durante y una vez finalizado el convenio colectivo**. El conjunto de medidas en la negociación colectiva impulsa una transformación profunda de la dinámica de las negociaciones, que serán continuas, más equilibradas y más

adecuadas para hacer frente a la situación de los mercados. Se pretende terminar con la situación actual en la que la negociación colectiva es rígida, lenta y desequilibrada. Asimismo se pretende mitigar la capacidad de los insiders para imponer decisiones que afectan a la competitividad de las empresas y perjudican a los trabajadores con menor antigüedad. Finalmente, el nuevo modelo evita que se produzcan distorsiones en la competencia derivados de la imposición de condiciones de trabajo por convenios de ámbito supraempresarial.

B) Estabilidad en el empleo

El segundo bloque de medidas pone en marcha el proceso de transformación de las políticas activas de empleo. Los objetivos son promover la **formación continua** de los trabajadores como elemento clave para empleabilidad y la competitividad de la economía en el largo plazo; vincular en mayor medida políticas activas y pasivas de empleo; incrementar la eficiencia en la utilización de recursos públicos para estos fines, principalmente a través del control del fraude y del impulso a la competencia entre prestadores de servicios educativos; y hacer frente al déficit de formación derivados del abandono temprano de los estudios por parte de jóvenes trabajadores durante la fase alcista del último ciclo.

En primer lugar, se reforma en profundidad **el contrato para la formación y el aprendizaje** con el objetivo de impulsar su utilización a través de la eliminación de ciertas restricciones presentes en la regulación vigente. Estos contratos combinan la actividad laboral con la formativa. Para fomentar su uso y atender al colectivo de jóvenes entre 16 y 30 años, se amplía la edad máxima para acceder a este contrato hasta los 30 años, desde los 25 vigentes.

Por otra parte, **se elimina la restricción de un único contrato de esta modalidad por cada trabajador al caso de contratos en la misma ocupación**. De esta forma, se permite que, tras agotar un periodo de formación en una actividad, el trabajador pueda incrementar su empleabilidad con experiencias en otros sectores. Además, la medida elimina la posibilidad de que trabajadores con experiencia a través de esta modalidad contractual en sectores que sufren un declive queden anclados a los mismos. Además, se permite, mediante convenio sectorial, reducir la duración máxima de estos contratos hasta 6 meses (antes 1 año). El objetivo de esta medida es poder atender a las necesidades de determinados sectores en los que contratos de mayor duración no se ajustan a las necesidades del empresario, como el turismo.

También **se elimina la restricción de tener que recibir la formación en un centro externo** y se admite que, cuando la empresa disponga de instalaciones y personal adecuados para acreditar una cualificación profesional, pueda impartir la formación en la propia empresa. Además se elimina la obligación de destinar el tiempo de formación a adquirir, en su caso, el

título de graduado de ESO, algo que no interesa al empresario ni, muchas veces, al trabajador, y que no es coherente con el incremento de la edad máxima para acceder a esta modalidad. Por último, se reduce el tiempo mínimo de formación asociada al empleo en el segundo y, en su caso, tercer año de contrato, y pasa del 25% al 15% en estos casos, con el objetivo de hacerlo más atractivo para los empresarios.

En segundo lugar, se abre la posibilidad a que **las empresas de trabajo temporal actúen como agentes de colocación en colaboración con los servicios públicos de empleo**. Esto no sólo incrementará el reducido número de emparejamientos actual contribuyendo a la reducción del periodo medio de desempleo, sino que mejorará la calidad de los emparejamientos y ayudará al control del fraude.

En tercer lugar, **se elimina el monopolio de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la ejecución de planes de formación del sistema de formación para el empleo**. Los centros y entidades de formación acreditados podrán también ejecutar directamente estos planes a nivel estatal y autonómico, así como participar junto a patronal y sindicatos en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo. Estas entidades también podrán optar por subvenciones antes reservadas a los agentes sociales como los planes dirigidos a trabajadores ocupados. Se pretende mejorar la eficiencia en la utilización de los fondos públicos a través de una mayor competencia, y promover el desarrollo de empresas de dimensión nacional especializadas en la prestación de servicios educativos especializados.

En la misma línea, los servicios públicos de empleo recuperan el liderazgo en la planificación de las acciones formativas, sustituyendo a las comisiones paritarias sectoriales que, no obstante, seguirán siendo escuchadas. De esta forma, se facilitará la adaptación de las prioridades formativas estratégicas a las necesidades del tejido productivo y se evitará la influencia de los incentivos perversos que condicionan la planificación por parte de los agentes sociales.

En cuarto lugar, se articulan una **serie de medidas dirigidas a promover la formación continua de los trabajadores en las empresas a lo largo de la vida laboral**. Las empresas deberán permitir a sus trabajadores de más de un año de antigüedad gozar de **un permiso retribuido de 20 horas al año para llevar a cabo actividades formativas vinculadas a las necesidades de su puesto de trabajo**. Por otro lado, se elimina la restricción existente en la actualidad que impide a empresas de más de 100 trabajadores acogerse a los programas de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones de desempleo. Ello contribuye simultáneamente a la formación continua y al control del fraude en la percepción de prestaciones por desempleo. Además, se articula **una cuenta formación** a cargo del SEPE en la que se vinculará al itinerario formativo personalizado de cada trabajador con el objetivo de mejorar la planificación y seguimiento de las políticas de formación para el empleo, facilitar una mayor trazabilidad y asesoramiento individualizado, y controlar el fraude.

En quinto lugar, se impulsa **un Plan especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** para luchar contra el fraude y la economía sumergida.

En sexto lugar, se impulsan los **trabajos de colaboración social** con los órganos de la Administración General del Estado, sus organismos autónomos, comunidades autónomas, corporaciones locales, universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten a trabajadores desempleados para la realización de obras o servicios de interés general y social. Esta medida está dirigida al fomento de la empleabilidad y constituye una herramienta para el control del fraude.

Se crea una **nueva modalidad contractual, dirigida a los PYMEs de menos de 50 trabajadores** y sometida al régimen general de **contratos indefinidos**. La celebración del primer contrato indefinido de la empresa permite acceder a una deducción fiscal si se realiza con un menor de 30 años. Las contrataciones de desempleados permiten acceder a parte del ahorro en prestaciones por desempleo que se produzca. Además, estas empresas tienen acceso a dos nuevas bonificaciones dirigidas a colectivos con especiales dificultades de empleabilidad y limitadas en el tiempo (tres años).

Se introduce una modificación en la **contratación a tiempo parcial** que favorece su desarrollo. En concreto, se permite la realización de **horas extraordinarias** en los contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, incrementando la flexibilidad de esta modalidad, haciéndola más atractiva para los empresarios.

Se introduce una nueva **bonificación para la transformación en indefinidos** de contratos en prácticas, de relevo, y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Por último, se sustituye la figura obsoleta del trabajo a domicilio por una regulación más flexible que impulsa **el trabajo a distancia**, sin incorporar restricciones al desarrollo de esta figura, pero recogiendo en el Estatuto de los trabajadores.

C) Terminación de contratos de trabajo

La eliminación de las restricciones a la flexibilidad interna y la transformación del sistema de negociación colectiva se acompañan de **una revisión intensa de las causas y procedimientos de despido**. Las medidas se traducen en una importante reducción del coste de despido y en una agilización de los mecanismos para llevarlo a cabo. El incremento de la seguridad jurídica y la reducción de la incertidumbre son notables y, junto a otras medidas, reducen los incentivos para la judicialización del despido.

La reducción de los costes de despido por la vía de la generalización del despido objetivo y colectivo procedente, y la consecuente aproximación del coste de despido de trabajadores indefinidos al coste de despido previsto para los trabajadores temporales contribuye a mitigar la excesiva segmentación del mercado de trabajo español. Por otro lado, la minoración del coste de despido en un contexto de dificultades económicas o de cambios

técnicos, organizativos o productivos incentiva claramente las decisiones de contratación. Las principales medidas son las que siguen.

En primer lugar, se revisa la **redacción de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas del despido**, eliminando cualquier referencia a elementos que justificarían la emisión de juicios de valor por parte de los tribunales. Además, se recoge una referencia expresa a que “la decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva” y se refuerza en la exposición de motivos.

En segundo lugar, **se eliminan los salarios de tramitación** si el despido es considerado improcedente y el empresario no opta por la readmisión. De esta forma, se reducen los incentivos para cuestionar el carácter del despido en los tribunales, y se promueve la generalización del despido procedente cuando existe causa.

En tercer lugar, **se elimina la autorización administrativa para la realización de despidos colectivos**. Dicha autorización genera una presión adicional sobre el empresario para aceptar indemnizaciones superiores a las correspondientes al despido procedente, incluso si el despido está justificado.

En cuarto lugar, **se generaliza la indemnización por despido improcedente asociada al contrato de fomento de la contratación indefinida, es decir, 33 días por año trabajado y un máximo de 24 mensualidades, desde los 45 días y 42 mensualidades actuales**. Esto afecta a todos los nuevos contratos indefinidos. Por otra parte se reduce el ritmo de devengo de la indemnización de los contratos en vigor a 33 días por año trabajado a partir del momento de publicación de la norma. Los contratos anteriores a la entrada en vigor de la norma, mantienen, hasta la fecha de su promulgación, la indemnización anterior de 45 días de salario por año de servicio con el tope de 42 mensualidades.

En quinto lugar, se admite expresamente la posibilidad de que las **Administraciones públicas y sus empresas lleven a cabo despidos objetivos procedentes por razones económicas, técnicas, organizativas y productivas, tanto de carácter individual como colectivo**. Se impide, no obstante, que se acojan a medidas temporales de suspensión de contratos o reducción de jornada, salvo en el caso de empresas públicas que operen en condiciones de mercado.

En sexto lugar, **se facilita el despido procedente por absentismo a través de la eliminación de la vinculación entre el absentismo del trabajador y de la plantilla de la empresa**. La lucha contra el absentismo injustificado se completará con la reforma del sistema de mutuas que anuncia el Real Decreto-ley.

Por último, y en coherencia con el resto de medidas, **se elimina el denominado “despido exprés”**, de tal forma que no cabe el reconocimiento por parte del empresario de la improcedencia del despido, de forma inmediata, siendo necesaria un acuerdo entre las partes previsiblemente en la conciliación previa administrativa o en el ámbito judicial.

Junto a estas medidas se articulan una serie de mejoras destinadas fundamentalmente a favorecer la empleabilidad. Por una parte, se incorporan al Estatuto de los trabajadores los mecanismos previstos para evitar para que los despidos colectivos que incluyen a trabajadores de más de 50 años supongan una carga para las cuentas públicas, y para desincentivar el despido de trabajadores de este colectivo con especiales dificultades para su recolocación, mediante una aportación al Tesoro de parte del desempleo de dichos trabajadores. Por otra parte, se obliga a las empresas que **despidan a más de 100 trabajadores** a que articulen un **plan de recolocación externo con una duración de al menos 6 meses**. En todo caso, la impugnación de los despidos y de las circunstancias del Plan se separan nítidamente para evitar la judicialización de estos despidos. Además, se condiciona el despido por falta de adaptación a modificaciones técnicas a la realización de un curso formativo que ofrezca al trabajador una oportunidad real de adaptarse. Por último, se limita la cobertura del FOGASA para indemnizaciones por despido a empresas de menos de 25 trabajadores y se elimina la cobertura de despidos declarados improcedentes.

En definitiva, estamos en presencia de una normativa muy novedosa con cambios profundos en nuestro mercado laboral y que, bien aplicada, propiciará un mayor empleo, de calidad y más estable.

Sagardoy Abogados. Madrid, Febrero 2012.