

ETT (Véase el análisis)

- Se autoriza a las Empresas de Trabajo Temporal para actuar como agencias privadas de colocación, por disponer de una amplia red de sucursales distribuidas por todo el territorio y con amplia experiencia en el mercado de trabajo.

Contrato de formación y aprendizaje (Véase el análisis)

- La edad máxima de este contrato pasa de 25 años a 30 años (hasta que la tasa de paro se sitúe en el 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.
- El trabajador podrá recibir la formación en la propia empresa, si ésta dispone de instalaciones y personal docente

Formación permanente (Véase el análisis)

- Derecho a la formación dirigida a la adaptación al puesto de trabajo.
- Creación de una cuenta identificativa de la formación recibida por el trabajador.
- Desarrollo del "Cheque Formación".
- Permisos retribuidos con fines formativos.
- Se permite a los centros y entidades de formación que intervengan directamente en el sistema de formación para el empleo.

PYMES (Véase el análisis)

- Creación de un nuevo contrato indefinido para PYMES de menos de 50 trabajadores.
- Período de prueba de 1 año
- Deducción fiscal de 3000 euros por contratar a su primer trabajador de menos de 30 años
- Deducción fiscal del 50% de la prestación por desempleo de los trabajadores contratados durante un año
- En éste último caso, el trabajador podrá percibir, si así lo desea, junto con su sueldo, el 25% de la prestación.
- Bonificación de hasta 3600 euros a la contratación indefinida de jóvenes parados entre 16 y 30 años
- Bonificación de hasta 4500 euros a la contratación indefinida de parados de larga duración mayores de 45 años.

Contratación indefinida (Véase el análisis)

- A partir del 31 de diciembre de 2012 se vuelve a prohibir el encadenamiento de contratos temporales más allá de 2 años, como establecía la Ley 43/2006

Contrato a tiempo parcial (Véase el análisis)

- Impulso de la utilización del contrato a tiempo parcial que favorece que los trabajadores puedan compatibilizar mejor el empleo con los estudios y con su vida familiar y personal.

Teletrabajo (Véase el análisis)

- Se regula por primera vez en España el teletrabajo, salvaguardando el derecho a la formación

Flexibilidad interna (Véase el análisis)

- Movilidad funcional de los trabajadores para una mejor adaptación a las necesidades de la empresa.
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo: se facilita la modificación de la jornada de trabajo, el horario, el salario y sistema de rendimiento
- Se simplifican los trámites y se establecen incentivos para los expedientes de regulación de empleo de reducción de jornada laboral o suspensión temporal del contrato, ante situaciones de disminución de la demanda.

Negociación colectiva (Véase el análisis)

- Prioridad del convenio de empresa frente al sectorial
- Facilitar a las empresas en dificultades el descuelgue del convenio de ámbito superior
- Plazo máximo de ultraactividad de dos años desde la denuncia del convenio colectivo

Extinción del contrato (Véase el análisis)

- Objetivación de las causas del despido.
- Se elimina la autorización administrativa previa, en línea con la práctica de los países europeos.
- Se regulan las extinciones de contratos de personal no funcionario en el sector público.

Dualidad del mercado de trabajo (Véase el análisis)

- Se generaliza la indemnización por despido improcedente en 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades, respetando los derechos adquiridos.
- Indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades, en los despidos procedentes por causas objetivas

Fraude, economía sumergida y absentismo (Véase el análisis)

- Cumplimiento estricto de la ley en el cobro de prestaciones por desempleo.
- Se impulsará que los desempleados que estén cobrando prestación realicen servicios de interés general en beneficio de la comunidad a través de convenios de colaboración con las Administraciones públicas.
- Se elimina la vinculación del grado de absentismo del trabajador y la plantilla para justificar el absentismo como causa de despido. Sólo se tendrá en cuenta el absentismo del trabajador.
- Mejorar la eficacia de la evaluación de la incapacidad temporal a través de las mutuas de accidentes de trabajo.