

Eliminació de l'acomiadament exprés

Ja no s'ha de consignar la indemnització del treballador als jutjats (En cas de 20 dies i acceptació per part del treballador, es paguen en el moment de l'acomiadament). S'haurà de pagar en el moment de que hi hagi sentència i a més desapareixen els salaris de tramitació (Si hi haurà salaris de tramitació en cas d'optar per la readmissió del treballador o en cas d'acomiadament d'un representant legal dels treballadors)

Indemnitzacions fi de contracte temporal

A partir de 1 de gener de 2012 les indemnitzacions per finalització de contracte temporal han pujat

9 dies per contractes signats des de 01/01/2012
10 dies per contractes signats des de 01/01/2013
11 dies per contractes signats des de 01/01/2014
12 dies per contractes signats des de 01/01/2015

Puntualitat/Absències

Pot fer-se un acomiadament objectiu:

Quan el treballador falti un 20% de les jornades durant dos mesos consecutius
Quan el treballador falti un 25% de les jornades en quatre mesos discontinus dins d'un període de 12 mesos

Es parlen de baixes justificades (en cas d'injustificades pot fer-se un acomiadament disciplinari)

No son faltes d'assistència les degudes a vaga legal, accidents de treball, absències per maternitat o paternitat i vacances.

Si es computen les baixes per infermetat (no laboral ni accident) inferiors a 20 dies

Nou contracte de recolzament als emprenedors

Es considera emprenedors les empreses amb menys de 50 treballadors i es preveuen diverses avantatges fiscals i bonificacions en les quotes de la Seguretat Social i un període de prova d' un any

Requisits: Contracte indefinit i permanència del treballador 3 anys a l'empresa

Suspensió prohibició d'enllaçar contractes temporals

El dia 1 de gener de 2013 es tornaran a considerar treballadors fixes els treballadors que hagin treballat mitjançant contractes temporals a l'empresa durant 24 dels últims 30 mesos.

Cost acomiadaments

Tots els contractes signats a partir del 12 de febrer de 2012 tenen una indemnització per acomiadament improcedent de 33 dies/any amb un màxim de 24 mesos

En cas de contractes anteriors a 12 de febrer es fa un doble càlcul amb la normativa antiga (45 dies/any i límit de 42 mensualitats) i la nova

Acomiadament objectiu

La reforma laboral permet plantejar un acomiadament objectiu per la disminució dels ingressos durant tres trimestres consecutius.

Flexibilitat d'horaris

S'augmenta la llibertat de disposició d'horaris i jornades per part de l'empresari.