

TEXTO OFICIAL.	TRADUCCIÓN.
MÁS EMPLEO	Pagar menos paro.
Sumar los esfuerzos de todos aquellos que pueden colaborar en la búsqueda de un puesto de trabajo. Se autoriza a las Empresas de Trabajo Temporal para actuar como agencias privadas de colocación (colaboración público-privada), ya que cuentan con una amplia red de sucursales distribuidas por todo el territorio y con amplia experiencia en el mercado de trabajo. Los objetivos son los siguientes:	Si estás cobrando el paro las ETT te podrán llamar directamente para algunas de sus maravillosas ofertas de comercial con salario mínimo o recolector de ajos. Si rechazas tres de ellas te quitarán el cobro del paro.
- Contribuir a reducir la duración media del desempleo.	A base de quitarle el cobro del paro, por ejemplo, a una diplomada en enfermería porque no haya querido aceptar un trabajo de auxiliar de clínica (categoría y salario muy inferior) por ETT en una residencia de ancianos privada.
- Mejorar la calidad de los emparejamientos, de forma que los trabajadores tendrán acceso a empleos más adecuados a sus características, y las empresas encontrarán a los trabajadores mejor preparados para los puestos ofertados.	La base de datos de las ETT está mucho más actualizada y es más real en cuanto a tipos de trabajador que la del SEPE, así que será más difícil que se escapen.
- En ningún caso las Empresas de Trabajo Temporal cobrarán a los trabajadores.	Pero sí a las empresas.
MÁS DERECHOS	Hay que darle algo a los sindicatos.
Derecho a la formación. Para mejorar la empleabilidad de los trabajadores se introduce el derecho a la formación. El objetivo es tratar de evitar que un cambio tecnológico o de otro tipo suponga el despido del trabajador, así como fortalecer la preparación profesional de los trabajadores.	En la vida has conocido ni conocerás a nadie al que le hayan despedido por no adaptarse a un cambio tecnológico. Esto no es otra cosa que un caramelo para los sindicatos para que no se enfrenten realmente a esta reforma, ya que son quienes darán y cobrarán la mayor parte de estos cursos.
- Se introduce el derecho de trabajadores con más de un año de antigüedad a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación. El contenido de la actividad formativa debe estar vinculado al puesto de trabajo.	Los padeños no se cogen el permiso de paternidad de 13d, con lo que menos aún se van a coger este permiso de formación.
- Se crea una cuenta formación en la que se recogerá la formación recibida por el trabajador a lo largo de su vida activa.	Cuando hagas muchos cursos te darán una pegatina del bollycao, que demostrará que has usado el permiso por lo que querrás ni mencionarla en una entrevista de trabajo.
- Los centros y entidades de formación acreditados podrán también ejecutar directamente los planes de formación a nivel estatal y autonómico.	Pues eso, los sindicatos y las asociaciones empresariales. Por supuesto no van a dar los cursos gratis sino que el curso será pagado con el dinero de todos.
- Futuro desarrollo de un Cheque-Formación.	Si haces muchos cursos, que cobrarán los centros de formación del dinero público, la siguiente empresa tendrá bonificaciones en las cotizaciones si te contratan, con lo que se causa otro quebranto a los fondos públicos.
Impulso del contrato para la formación y el aprendizaje. El desarrollo de esta modalidad de contrato tiene por objeto reducir el elevado desempleo juvenil y mitigar los efectos del abandono temprano de los estudios.	El objetivo no es otro que evitar que se apunte al paro. Donde hasta ahora había un joven trabajando con salario de 1200€ y otro en el paro, ahora habrá dos jóvenes trabajando cobrando 600€.
- Se amplía la edad máxima para tener acceso a este tipo de contrato. Se ha tenido en cuenta la prolongación de los periodos de estudio y la elevada tasa de desempleo en el colectivo de menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo baje del 15 por 100.	El contrato de formación será hasta los 30 años.
- 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 y permite una segunda oportunidad.	Antes sólo te podían hacer un contrato de formación en tu vida. Ahora no habrá límite.
- El trabajador podrá recibir la formación en la propia empresa, si dispone de instalaciones y personal adecuado.	En las grandes empresas, un trabajador será el supuesto "profesor" y la formación que justifica este contrato no será otra cosa que seguir currando como siempre. Es decir, contrato de formación totalmente libre con el único requisito de la edad menor de 30 años.

MÁS EMPLEO ESTABLE	
El objetivo es promover la contratación indefinida, especialmente en favor de los jóvenes:	El objetivo es poder llamar indefinidos a una mierda peor que los temporales actuales.
<p>Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores. Se trata de un nuevo contrato indefinido para Pymes y Autónomos (empresas de hasta cincuenta trabajadores). Este tipo de empresas suponen el 95 por 100 del tejido productivo. Se propone:</p>	<p>Su nombre real es CONTRATO CON DESPIDO LIBRE Y GRATUITO. Por fin lo consiguieron. Lo podrá hacer casi cualquier tipo de empresa, ya que mucho más del 95% tienen menos de 50 trabajadores. No se exige que la empresa esté en crisis ni nada por el estilo. En honor a su creador, desde hoy en Laboro se llamará "contrato Rajoy" a este contrato y se propone que todo el mundo lo haga. Es lo menos que se puede hacer en agradecimiento.</p>
<p>- En este contrato tendrá un periodo de prueba de un año, lo que facilitará la contratación indefinida por parte de las PYMES y Autónomos</p>	<p>DESPIDO LIBRE Y GRATUITO DURANTE EL PRIMER AÑO. Incluidas mujeres embarazadas, madres y padres recientes, delegados de personal... todo el mundo porque la finalización de contrato en período de prueba se supone que no es un despido, aunque curiosamente sirva para lo mismo pero gratis.</p>
<p>- La empresa tendrá derecho a una deducción en su cuenta fiscal de tres mil euros cuando contrate a su primer trabajador, siempre que tenga menos de treinta años.</p>	<p>Ahora en vez de pagar poco, porque venden y cobran casi todo en B, van a pagar poco menos 3000€.</p>
<p>- Los emprendedores que contraten a un trabajador en paro podrán deducirse fiscalmente el 50 por 100 de la prestación por desempleo que viniera cobrando el trabajador durante un año. Por su parte, el trabajador podrá voluntariamente percibir, junto con su sueldo, el 25 por 100 de la prestación por desempleo durante el mismo periodo.</p>	<p>Las empresas darán prioridad total a la contratación de los parados que cobran por encima de los parados que ya no cobrarán porque han agotado el paro o porque son jóvenes que buscan su primer empleo. Es de bombero torero, pero ahorra dinero.</p>
<p>Bonificaciones dirigidas a colectivos desempleados con especiales dificultades para su incorporación al mercado laboral. Las medidas son las siguientes:</p> <p>Para fomentar la contratación de jóvenes, con una tasa de desempleo cercana al 50 por 100: bonificación en la cuota de la Seguridad Social de hasta 3.600 euros a la contratación indefinida de jóvenes entre dieciséis y treinta años durante tres años. La bonificación se incrementa conforme aumenta la antigüedad del trabajador:</p> <p>Un año: 1.000 euros Dos años: 1.100 euros Tres años: 1.200 euros</p> <p>Se aplicarán 100 euros más al año si el trabajador es mujer en sectores donde este colectivo está poco representado.</p> <p>Para fomentar la contratación de parados de larga duración: bonificación de hasta 4.500 euros a la contratación indefinida de desempleados de larga duración mayores de 45 años (desempleados, al menos, 12 meses de los 18 anteriores):</p> <p>Un año: 1.300 euros Dos años: 1.300 euros Tres años: 1.300 euros</p> <p>Cuando los contratos se concierten con mujeres en sectores donde este colectivo está poco representado, las bonificaciones indicadas se elevan a los</p>	<p>Todas estas bonificaciones de cotización son muy inferiores a la rebaja fiscal del 50% de lo que cobraba de paro el trabajador, por lo que la prioridad total será contratar parados que cobren paro, no los que no lo cobran, como los de larga duración o los jóvenes.</p>
<p>Limitación del encadenamiento de contratos temporales. A partir del 31 de diciembre de 2012 se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales más allá de los veinticuatro meses.</p>	<p>Ya no harán falta los contratos temporales porque ya tienen el contrato Rajoy.</p>
<p>Modificación del contrato a tiempo parcial. Impulso de la utilización de este contrato que favorece que los trabajadores puedan compatibilizar mejor el empleo con los estudios y con su vida familiar y personal. Se admite la posibilidad de que se realicen horas extraordinarias en este tipo de contratos. Por ejemplo, es habitual esta figura en contratos de hostelería para afrontar picos de trabajo durante determinados periodos.</p>	<p>Si, y también será habitual que hagan este contrato a los trabajadores de jornada completa y si viene un Inspector dará la causalidad que estaba haciendo horas extras, porque ahora sí se podrá hacerlas. El trabajador cotizará menos y la diferencia la cobrará en B, con lo que luego cobrará menos paro y matan dos pájaros de un tiro.</p>

MÁS FLEXIBILIDAD INTERNA EN LA EMPRESA	MÁS DESPIDO GRATIS Y PAGAR MENOS SALARIO.
Que las empresas y los trabajadores superen juntos la crisis: se trata de facilitar la adaptación de las condiciones laborales a la realidad de la empresa. Además, tratará de corregir la actual dualidad del mercado de trabajo, en el que una parte de los trabajadores se encuentra muy protegida frente a la otra.	Se trata de forzar la baja voluntaria de los trabajadores para no tener que pagarles despidos.
Clasificación profesional y movilidad funcional. Se elimina el rígido sistema de clasificación de trabajadores por categorías profesionales y se generaliza el sistema de grupos profesionales, con lo que se facilita la adaptación de los trabajadores a nuevas funciones.	Si quieren echar gratis a un contable lo pueden poner de auxiliar administrativo a hacer fotocopias.
Los grupos profesionales definidos ampliamente favorecen la movilidad interna y suponen una oportunidad para que el trabajador adquiera experiencia en otros ámbitos de actividad donde sus habilidades pudieran ser semejantes o, incluso, mayores. Por ejemplo, dentro de un determinado grupo profesional, un trabajador podrá desempeñar diferentes funciones y puestos en una misma empresa..	Los grupos profesionales grandes permiten no sólo poner a hacer fotocopias a un contable de grandes cuentas, sino ponerle de recepcionista en un mostrador en la puerta.
Mejora de la movilidad y facilidad para la modificación de condiciones de trabajo:	MÁS DESPIDO GRATIS.
- Movilidad geográfica, con condiciones objetivas para seleccionar a aquellos trabajadores con menores cargas familiares.	Para despedir gratis al que no tenga hijos lo podrán trasladar a las Islas Chafarinas.
- Se facilita que un empresario pueda:	
Modificar la jornada de trabajo, el horario y sistema de rendimiento, entre otros.	Para despedir gratis podrán cambiar el horario y el turno, entre otros.
Con el objetivo de evitar el despido, se simplifican los trámites para reducir la jornada de trabajo o suspender el contrato como mecanismo de ajuste ante situaciones de disminución de la demanda. Se elimina la autorización administrativa necesaria para llevar a cabo la medida.	Se evita el despido forzando la baja voluntaria.
Para ayudar a las empresas en situaciones económicas adversas, se establece una bonificación del 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social de los trabajadores afectados por la suspensión o reducción de jornada, con una duración de 240 días máximo y condicionada a la estabilidad en el empleo (al menos, un año).	Las empresas que antes no querían saber nada de las reducciones voluntarias de jornada ahora las propondrán como obligatorias o a la puta calle.
Si la empresa extingue finalmente los contratos, los trabajadores no ven mermado su derecho a la prestación por desempleo, ya que se establece la reposición de las prestaciones (contador 0) hasta un máximo de 180 días. Por ejemplo, si una empresa suspende los contratos de trabajo o reduce la jornada de trabajo, los trabajadores perciben la prestación por desempleo durante el tiempo que dure la medida. En el caso de que la empresa no supere la situación y tenga que extinguir de forma definitiva los contratos, el trabajador tiene derecho a que se le repongan los días de su prestación por desempleo consumidos durante la suspensión.	Las empresas no te despedirán sino que te harán un ERE temporal por el cual te mandarán al paro durante 6 meses, pero sin pagarte indemnización. Durante esos 6 meses tendrán tiempo de vaciar la empresa creando una nueva que emita facturas a la vieja y le compre sus bienes. Al pasar los 6 meses te pondrán en la calle y cobrarás del FOGASA porque la empresa ya no tendrá nada, pero tú no habrás perdido esos 6 meses de paro. Es decir que el coste del despido lo habrán pagado entre todos los españoles.
Modernización de la negociación colectiva. En la línea de ahondar en la flexibilidad interna de las empresas, que haga que el despido sea el último recurso se acomete una reforma de la negociación colectiva:	LAS EMPRESAS PODRÁN PAGAR LO QUE QUIERAN.
- Se introduce la prioridad de los convenios de empresa, de forma que, independientemente de lo que se pacte a nivel superior, los representantes de los trabajadores y el empresario pueden consensuar un convenio de empresa que se adapte a sus necesidades y particularidades. Este acuerdo tendrá prioridad sobre cualquier otro.	Cualquier empresa podrá poner los salarios y jornada que les de la gana diga lo que diga el convenio. Solo tendrán que conseguir que se lo firme el delegado, que puede ser Toñi, la camarera soltera con dos hijos que no tiene la ESO o un padefo cualquiera.
- Facilitar a las empresas en dificultades la no aplicación del convenio de ámbito superior (descuelgue): en caso de que no exista acuerdo, las partes irán a la solución extrajudicial de conflictos y, en su caso, al arbitraje si lo han pactado en el convenio colectivo. De no ser así, cualquiera de las partes podrá elevar el desacuerdo a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos nacional o sus equivalentes autonómicos, que nombrará un árbitro que resolverá en un máximo de veinticinco días.	Si no pudieran tener su propio convenio, porque algún delegado de los de verdad no se lo firmara, podrán dejar de aplicar el convenio del sector (comercio, metal o el que sea) con los mismos trucos de vaciar empresas que se han explicado antes.
- Para favorecer la negociación y la consecución de los acuerdos, las partes deberán negociar un nuevo convenio en el plazo máximo de dos años. A partir de esa fecha, el convenio ya no estará vigente, por lo que se pone fin a la ultractividad indefinida de los convenios.	Si consiguen estar dos años sin firmar el convenio, se eliminará con lo que sólo se aplicaría el ET. Es decir salario mínimo, jornada de 40h, descanso de 1.5 días semanales y 30d naturales de vacaciones.

MÁS EFICACIA DEL MERCADO DE TRABAJO	DESPIDO MÁS FÁCIL PARA LOS QUE YA TIENEN UN CONTRATO QUE NO ES DE RAJOY.
Se busca armonizar nuestra legislación con la de los países de nuestro entorno y lograr una mayor eficacia del mercado de trabajo, de tal forma que se fomente claramente la contratación indefinida y, por tanto, se evite la dualidad laboral.	Efectivamente, hasta ahora había trabajadores con contrato decente (indefinido) y despido decente (45d/año) y trabajadores de mierda con contrato temporal. El año que viene (y si no al tiempo) se habrá generalizado el contrato Rajoy, con lo que todo el mundo será indefinido. Con despido gratis, eso sí, pero eso es un detalle sin importancia que no es europeo.
Extinción de la relación laboral por causas empresariales	
- Se clarifican las causas del despido para evitar la excesiva judicialización.	Se podrá hacer un despido objetivo con pérdidas en los últimos 9 meses. Se aplican las técnicas de vaciado de empresas explicadas anteriormente y ya está.
- Se elimina la autorización administrativa previa, en línea con la práctica de los países europeos.	Los ERE ya no los revisarán. Con que los firme Toñi la camarera será suficiente. La práctica de los países europeos de salario mínimo de 1.100€ no es necesario aplicarla en Españistán.
- Se abre la posibilidad de que los organismos y entidades que forman parte del sector público invoquen causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Esta medida pretende facilitar el redimensionamiento de aquellas estructuras administrativas que crecieron desmesuradamente durante la fase de fuerte crecimiento económico y que no son sostenibles desde un punto de vista financiero en el momento actual, ni existe una previsión de que lo sean en los próximos años.	Los cabrones de los jueces rojos estaban sentenciando que un Ayuntamiento, por ejemplo, no puede hacer despidos objetivos porque no tiene ánimo de lucro y tiene que dar un servicio público que por naturaleza cuesta dinero. Así que se cambian las reglas a medio partido y ganamos 0-6 en el Camp Nou y no se vale que juegue Messi.
Reducción de la dualidad en el mercado de trabajo	DESPIDO MÁS BARATO.
- A partir de la reforma, se generaliza la indemnización por la extinción del contrato indefinido a 33 días por año trabajado en caso de despido improcedente, con un máximo de 24 mensualidades.	Si algún trabajador rojo se escapa de que le hagan un contrato Rajoy, de que lo trasladen, de que le bajen el sueldo, de que le quiten el convenio y de que el Barça pierda 0-6 antes de empezar, lo podrán despedir por mucho menos que antes.
Se respetarán los derechos adquiridos de los trabajadores: para los contratos antiguos, la nueva indemnización sólo será de aplicación para el periodo de trabajo que se realice a partir de la aprobación de la presente norma. Estos contratos conservan el derecho a obtener una indemnización de hasta 42 mensualidades.	Ya se irán muriendo y jubilando estos trabajadores cabrones que impiden que los empresarios levanten Españistán. Mientras tanto, si quieren progresar cambiando de empresa será bajo las nuevas reglas. Si no les gusta, que se queden para siempre donde están, si antes no los despiden, los trasladan, les quitan el convenio...
Esta nueva indemnización se aplica con carácter general SÓLO a los nuevos contratos.	Lo de la retroactividad negativa no nos dejaba hacerlo. Cosas de rojos.
- La indemnización por la extinción del contrato indefinido será de veinte días por año trabajado en caso de despido procedente por causas objetivas, con un máximo de doce mensualidades.	Da lo mismo la que sea porque la acabará pagando el FOGASA.
- El Fondo de Garantía Salarial sólo cubrirá la extinción de los contratos por despidos procedentes en Pymes.	¡Anda coño, que tampoco!
- Se refuerza el derecho a la formación: se exige que el empresario, cuando lleve a cabo una modificación técnica a la que se deba adaptar el trabajador, le ofrezca un curso para que pueda formarse. Dicho periodo formativo suspende el contrato y el trabajador cobra su salario. Únicamente se podrá despedir al trabajador por falta de adaptación si antes se ha facilitado esta formación sin resultados.	Pepe firma aquí, que pone que el sindicato te ha dado un curso. O a la puta calle.
- Se incorpora la obligación para empresas que despidan a más de 100 trabajadores de articular un plan de recolocación externa diseñado para un periodo de, al menos, seis meses.	Mari, bájate el plan ese en PDF del bitorrent, cámbia los nombres, lo imprimes y que firme Toñi la camarera. O a la puta calle.
MÁS CONTROL Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE	PAGAR MENOS PARO Y MENOS BAJAS.
Lucha contra el fraude. El objetivo es activar mecanismos que permitan combatir el fraude y la economía sumergida. Se propone:	El objetivo es gastar menos dinero porque las empresas, en aplicación de todo lo anterior, van a pagar menos dinero.
- Cumplimiento estricto de la Ley: Plan especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	¿Con el mismo número de inspectores?
- Se impulsará que los desempleados que estén cobrando la prestación realicen servicios de interés general en beneficio de la comunidad a través de convenios de colaboración con las Administraciones públicas.	Como los Ayuntamientos no tienen dinero podrán pedir parados gratis para que hagan el trabajo que nadie quiere hacer.
Absentismo. El objetivo es combatir comportamientos individuales de absentismo injustificado que ocasionan a la empresa un elevado coste económico y organizativo. Se propone:	El objetivo es que la SS se gaste menos dinero en bajas.
- Se elimina la vinculación del grado de absentismo del trabajador y la plantilla para justificar el absentismo como causa de despido. A partir de ahora sólo se tendrá en cuenta el absentismo del trabajador.	Si te pides muchas bajas será causa de despido objetivo, con indemnización de 20d/año.
- Mejorar la eficacia de la evaluación de la incapacidad temporal a través de las mutuas de accidentes de trabajo.	La mutua te podrá dar el alta en cualquier tipo de baja. El tratamiento te lo seguirá dando la SS porque eso cuesta dinero.

MÁS EMPLEO PARA JÓVENES	DIVIDIR EL MISMO EMPLEO ENTRE MÁS JÓVENES.
Capitalización de la prestación por desempleo. Se posibilita la capitalización del 100 por 100 de la prestación por desempleo para jóvenes de hasta 30 años y mujeres de hasta 35 años que inicien una actividad como trabajadores autónomos.	Esto ya estaba.
INDEMNIZACIONES A DIRECTIVOS DE LAS ENTIDADES DE CRÉDITO	LA ÚLTIMA UNA DEMAGÓGICA PARA DISIMULAR UN POCO.
Se incluye en este Real Decreto Ley una limitación a las indemnizaciones por cese de actividad de los directivos de las entidades de crédito. Siguiendo recomendaciones UE, no podrán superar la menor de las siguientes cuantías: dos veces las bases máximas resultantes de las aplicaciones de las reglas aprobadas por el Real Decreto Ley de saneamiento del sector financiero o bien dos años de remuneración fija estipulada. Es decir, se establece un límite de dos años a la indemnización que van a cobrar cuando cesen su actividad. Si el directivo es objeto de expediente sancionador conforme a la Ley de Disciplina e Intervención bancaria, su cese será considerado como un despido disciplinario y no tendrá derecho al cobro de indemnización de ningún tipo.	Le cambiamos el nombre y en vez de pagarte una indemnización por cese de actividad te pagamos una factura. Para emitirla te das de alta como autónomo un mes y al siguiente te borras.
INDEMNIZACIONES DEL PERSONAL DIRECTIVO DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL	Defendemos al pueblo y los bancos nos tienen miedo y si les llamamos por teléfono lloran.
El Real Decreto Ley incluye también una disposición adicional por la que se establece que, en las extinciones de contratos mercantiles y de alta dirección de los presidentes y consejeros delegados de las entidades del sector público estatal, así como en las de los de su personal directivo, por desistimiento del empresario o empleador, sin necesidad de reflejar causa alguna que lo justifique, no se podrá incluir ninguna cláusula que suponga una indemnización superior a siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico, con un máximo de seis mensualidades.	Pepe, que te echamos. Crea un SL y me pasas una factura de 3.000.000€. Luego me das el 10% en billetes y te ponemos en otro consejo de administración.