

GALAN & ASOCIADOS
CONSULTORES

JORNADA CEEI ELCHE

**‘¿CÓMO AFECTA LA REFORMA LABORAL
A MI EMPRESA?’**

03.04.12

ÍNDICE

1. SITUACIÓN COYUNTURAL

2. MEDIDAS

- INTERMEDIACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL
- FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS FORMAS DE TRABAJO
- FLEXIBILIDAD INTERNA DE LA EMPRESA
- LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO

3. LA FLEXIBILIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO

- LA EXTINCIÓN
- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
- LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE LA JORNADA
- EL DESCUELQUE Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

REAL REAL DECRETO LEY 3/2012 DE 10 DE FEBRERO
DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

SITUACIÓN COYUNTURAL

DATOS DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (E.P.A)

5.273.600 PARADOS

4º TRIMESTRE 2010 + 577.000 PARADOS

4º TRIMESTRE 2011 + 295.000 PARADOS

EN 25 AÑOS 50% MÁS DE PARO

14,8 MESES DE DESEMPLEO ESPAÑA

9,6 MESES DE DESEMPLEO OCDE

7,4 MESES DE DESEMPLEO G7

25% TEMPORALIDAD ESPAÑA

14% TEMPORALIDAD UE27

DESDE 2007 HASTA 2011 SE HAN PERDIDO 2.500.000 COTIZANTES

2007: 1.200.000€/MES GASTO DESEMPLEO

2011: 2.584.000€/MES GASTO DESEMPLEO

ARTICULO 86 DE LA CONSTITUCION ESPAÑOLA

En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-Leyes, que deberán ser inmediatamente sometidos a debate y votación de totalidad al Congreso de los Diputados

TITULO I DE LOS DERECHOS Y DEBERES FUNDAMENTALES

ARTICULO 35: TODOS LOS ESPAÑOLES TIENEN EL DEBER DE TRABAJAR Y EL DERECHO AL TRABAJO

LA LEY REGULARA UN ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

MEDIDAS

1. INTERMEDIACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL
2. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS FORMAS DE TRABAJO
3. FLEXIBILIDAD INTERNA DE LA EMPRESA
4. LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO

LA FLEXIBILIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO

1. LA EXTINCIÓN
2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
3. LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
4. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE LA JORNADA
5. EL DESCUELQUE Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. LA EXTINCIÓN

EL DESPIDO EXPRÉS

- Con la nueva redacción del R.D. Ley 3/2012, desaparece la posibilidad de acceder al reconocimiento del despido improcedente por parte de la empresa
- La indemnización pactada (45 o 33 días por año) entre empresa y trabajador, autonomía y la voluntad de las partes

¿Problemas fiscales?

EL DESPIDO OBJETIVO: CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN (ART. 52 DEL E.T)

Se definen de manera objetiva las causas económicas del despido:

- Pérdidas actuales o previstas
- Disminución persistente en su nivel de ingresos o ventas (3 trimestres consecutivos)

Procedimiento: Desaparece la autorización administrativa

1. Periodo de consultas
2. Comunicación a la Autoridad Laboral
3. Notificación del resultado de periodo de consultas
4. Notificación individual al trabajador

EL PERIODO DE PRUEBA

1 año de periodo de prueba para las contrataciones que se realicen al amparo del nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores

LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN

Desaparición de los salarios de tramitación con las siguientes excepciones:

- Readmisión de la empresa
- Readmisión del representante de los/as trabajadores/as

LA INDEMNIZACIÓN

Límites:

- 33 días de salario por año con un límite de 24 meses
- 20 días de salario por año en los despidos objetivos con un límite de 12 meses
- Derecho transitorio: 45 días de salario por año hasta la entrada en vigor de la Ley y 33 días de salario por año a partir de ella

2. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Desaparece la clasificación profesional por categorías para establecerse por grupos

3. LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán modificar las condiciones de trabajo pactadas

- Jornada de trabajo
- Horario y distribución de tiempo de trabajo
- Régimen de trabajo a turnos
- Sistema de remuneración y cuantía salarial (nunca por debajo de convenio)
- Sistema de trabajo y rendimiento
- Movilidad funcional

MEDIDAS INDIVIDUALES Y COLECTIVAS

MEDIDAS INDIVIDUALES

- Las individuales, notificación al trabajador y representantes por 15 días antes de la efectividad
- Si el trabajador no está conforme puede rescindir el contrato con 20 días por año con un límite de 9 meses

MEDIDAS COLECTIVAS

- Inicio de período de consultas por 15 días
- Posibilidad de sometimiento a arbitraje
- Concluido el período de consultas, sin acuerdo surtirán efectos a los 7 días
- Nunca se puede menoscabar la dignidad del trabajador

4. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán suspender los contratos de trabajo

Procedimiento: Desaparece la autorización administrativa

1. Periodo de consultas
2. Comunicación a la Autoridad Laboral simultánea que da traslado al ente gestor de prestaciones
3. Notificación del resultado de periodo de consultas (15 días para informe de la Inspección de Trabajo (IT) con posibilidad de impugnación por la autoridad laboral por la existencia de fraude
4. Notificación a los/as trabajadores/as y a la IT de la decisión y la fecha de efectos

Se podrá reducir la jornada entre un 10% y un 70%, cuando concurren las causas, y la reducción podrá ser anual, mensual, semanal o diaria, no siendo factible realizar horas extraordinarias (salvo fuerza mayor)

5. EL DESCUELQUE Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá descolgarse del Convenio Colectivo

Materias:

- Jornada de trabajo
- Horario y distribución de tiempo de trabajo
- Régimen de trabajo a turnos
- Sistema de remuneración y cuantía salarial (nunca por debajo de convenio)
- Sistema de trabajo y rendimiento
- Movilidad funcional
- Mejoras Voluntarias de la acción social protectora

- Las causas económicas serán de 2 trimestres consecutivos
- Deberán establecerse en periodo que no supere la nueva aplicación del convenio colectivo para la empresa
- Con acuerdo
- Sin acuerdo
- Sometimiento a la Comisión Paritaria por plazo de 7 días
- Arbitraje
- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos por plazo de 25 días

Preferencia a la negociación entre empresa y trabajadores
(Convenio de Empresa)

Materias:

- Cuantía y complementos salariales
- Horas extraordinarias, retribución y compensación
- Horario
- Clasificación profesional
- Contratación (adaptación de los establecido por ley)
- Conciliación familiar

EL CONTRATO DE TRABAJO, NUEVAS FORMA

Se autoriza a las empresas de Trabajo Temporal para actuar como agencias de colocación

Se modifica el contrato de formación y aprendizaje

Para las empresas de menos de 50 trabajadores/as se crea el contrato indefinido de apoyo a los/as emprendedores/as



MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

JAVIER POVEDA MOROTE

Abogado Laboralista

GALÁN & ASOCIADOS CONSULTORES

info@galanconsultores.com

www.galanconsultores.com

