



**EL NUEVO ESCENARIO
LABORAL:
CONTRATACION Y
RETRIBUCION**



D. Jose Luis Carracedo Núñez

Donostia , 5 de octubre de 2.011

INDICE

1. El nuevo contrato de Aprendizaje/Formación
2. El contrato temporal. Suspensión clausulas de conversión automática
3. Fondo de Capitalización
4. Nuevas Bonificaciones
5. Prórrogas Subsidios
6. FOGASA E INEM
7. Fijación Futura de Salarios
8. Convenios Colectivos

1.- El Contrato de Aprendizaje/Formación

▪ BASES

- ¿Nuevo?
- **Fundamentación:** El 60% de los desempleados menores de 25 años no poseen el título de graduado en ESO
- **Objetivo:**
 - 1. Dotar de cualificación profesional a los jóvenes que carezcan de ella
 - 2. Realizar un trabajo relacionado con la formación que recibe
- **Resultado:** Contribuye a asentar la recuperación económica, la competitividad de nuestra empresas, la seguridad en el empleo de las personas trabajadoras y la productividad de la economía española, porque mejora las oportunidades de empleo de los jóvenes.

1.- El Contrato de Aprendizaje/Formación

▪ CARACTERISTICAS

- **EDAD:** Siempre que no tengan cualificación profesional reconocida por el sistema educativo o sistema de formación profesional para el empleo:
 - Trabajadores mayores de 16 y menores de 25 (antes 21)
 - Hasta 31 de diciembre de 2013 mayores de 16 y menores de 30

• DURACION

- Mínimo 1 año, máximo 2 con prórroga de 1 año más si:
 - Se desarrolla reglamentariamente
 - Lo establece el convenio
 - Si el trabajador no tiene el título en ESO
- El plazo se suspende por IT, Maternidad, Paternidad, Riesgo embarazo, Riesgo durante la lactancia.

1.- El Contrato de Aprendizaje/Formación

▪ CARACTERISTICAS

•LIMITACIONES PERSONALES:

- Finalizado el contrato no podrá ser contratado con esta modalidad en la misma o distinta empresa
- Tampoco podrá formalizarse si anteriormente tuvo contrato en la misma empresa por más de 12 meses e igual puesto de trabajo.

•FORMACION:

- Teórica impartida por centros formativos acreditados
- Prevalencia consecución título ESO
- Comenzará en el plazo máximo de 4 meses desde la fecha de contratación
- Desarrollo reglamentario en cuanto a forma y temarios
- Generará certificado de profesionalidad, título de FP o acreditación parcial acumulable.

1.- El Contrato de Aprendizaje/Formación

▪ **CARACTERISTICAS**

• **TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO:**

- No superior al 75% de la jornada efectiva prevista en el convenio colectivo.
- No podrán realizar horas extras, ni turnos, ni trabajo nocturno.

• **RETRIBUCION:**

- En proporción al tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo para su categoría.
- Nunca inferior al SMI vigente en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

• **ACCION PROTECTORA:**

- Estos trabajadores se equiparan a cualquier trabajador del Régimen General , es decir, se les cubre desempleo, FOGASA y resto de prestaciones.

1.- El Contrato de Aprendizaje/Formación

▪ CARACTERISTICAS

•COTIZACION:

- Igual que hasta el momento salvo que se celebre con mayores de 20 años inscritos como desempleados antes del 16 de agosto de 2011, en cuyo caso:
 - Empresa de menos de 250 trabajadores reducción 100% cuotas empresariales.
 - Empresa de más de 250 trabajadores reducción de 75% cuotas empresariales.
 - En ambos casos e igual si se produce una prórroga en dicho periodo, reducción 100% cuotas de los trabajadores durante toda la vigencia del contrato.
- Para tener derecho a esta reducción debe suponer un incremento de plantilla (media de los últimos 90 días de todo tipo de contratos).

•TRANSFORMACION INDEFINIDO:

- 1.500 euros/año durante 3 años para hombres
- 1.800 euros/año durante 3 años para mujeres
- Debe suponer incremento de empleo fijo

2.- El Contrato Temp. Suspensión Clausulas Conversión Autom.

▪CONTRATOS TEMPORALES. CONTRATO POR OBRA O SERVICIO

- Se mantiene requisito autonomía y sustantividad propia dentro actividad empresa.
- Los contratos formalizados desde el 18-06-10, no pueden tener una duración superior a **tres años**.
- La duración se puede ampliar 12 meses más por convenio sectorial.
- La superación del límite temporal determina que el trabajador que continua prestando servicios adquiere la condición de fijo

2.- El Contrato Temp. Suspensión Clausulas Conversión Autom.

▪CONTRATOS TEMPORALES. ENCADENAMIENTOS DE CONTRATOS

- Se mantienen los efectos de adquisición de la condición de fijo por el trabajador , cuando en un periodo de 30 meses, se han formalizados dos o más contratos de obra o servicio determinado o eventuales, con una duración superior a los 24 meses con o sin solución de continuidad, contratado directamente o a través de ETT.
- Se regula el encadenamiento de forma que se materializa el mismo tanto si el trabajador ocupa en los distintos contratos de trabajo el mismo puesto de trabajo u otro distinto.
- También se incluye en el computo los supuestos de contratos en distintas empresas del mismo grupo empresarial, y los de sucesión y subrogación empresarial.

3.- Fondo de Capitalización

▪ **REGULADO EN REFORMA LABORAL**

- Mediante proyecto de ley en un año.
 - Sin incrementos de cotizaciones empresariales.
 - Cobertura de un número de días de salario por año de servicio a determinar.
 - Se utilizará en Despidos, Movilidad Geográfica, Formación, Jubilación.
 - Reducirá las indemnizaciones en un número de días a determinar.
- Se prorroga hasta el **DÍA 31 DE DICIEMBRE DE 2.013**, iniciándose las conversaciones para su creación en el primer semestre del año 2.013
 - Debido a la falta de viabilidad de esta medida en la actual situación de la economía y del empleo en nuestro país.

3.- Fondo de Capitalización

▪ ESPECIAL RELEVANCIA

- Aún cuando el fondo no queda regulado a día 31/12/2011, los efectos sobre compensación del FOGASA si tienen vigor, de tal forma desde el 1 de enero de 2.012:
 - Contratos indefinidos de cualquier naturaleza concertados tras la entrada en vigor del RDL el FOGASA abonará 8 días de salario por año de servicio (o 40% indemnización) sin límite 3SMI y siempre y cuando hayan tenido una duración mínima de un año. Esta obligación podrá desaparecer a la entrada en vigor del Fondo de Capitalización para Contratos indefinidos (01/01/2012).

4.- Nuevas Bonificaciones

▪ TRANSFORMACION DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATOS DE FOMENTO DE LA OCUPACIÓN INDEFINIDA

- Se amplía los colectivos de trabajadores susceptibles de formalizar esta modalidad contractual en cuanto a fechas, ya que la regulación existía:
 - Transformaciones en indefinidos de contratos temporales en vigor el 28/08/2011 hasta el día 31 de diciembre de 2011.
 - Transformaciones en indefinidos de contratos temporales celebrados con posterioridad al 28/08/2011, siempre que su duración no haya superado los seis meses (no aplicable a formativos) y se realice antes del 31 de diciembre de 2012.
- Bonificación: 0 Euros

4.- Nuevas Bonificaciones

▪ TRANSFORMACION DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATOS DE FOMENTO DE LA OCUPACIÓN INDEFINIDA

• VENTAJA:

- Despido por causas objetivas declarado improcedente o reconocido como tal por la empresa (no en el mismo acto), indemnización de 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades

4.- Nuevas Bonificaciones

Vigentes:

10	Hombres	Mujeres
16 a 30 años (12 meses inscritos y sin titulación)	800 euros al año durante tres años	1.000 euros al año durante tres años
45 años (12 meses inscritos)	1.200 euros al año durante tres años	1.400 euros al año durante tres años
Transformación contratos formativos/relevo/anticipación jubilación	500 euros al año durante tres años	700 euros al año durante tres años
Contratos para la Formación (con desempleados) en vigor o que se celebren hasta el 31.12.2011 (se empezara a cotizar para que cobren desempleo)	Bonificación del 100% de las cuotas empresariales y del trabajador	Ídem

Podrán ser beneficiarios de estas bonificaciones las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas.

5.- Prorrogas Subsidios

▪ **SUBSIDIO ESPECIAL PARA PERCEPTORES DE PRESTACIONES DE DESEMPLEO QUE AGOTEN LA PRESTACION Y NO TENGAN INGRESOS SUPERIORES AL 75% SMI.**

- Se prorroga por un periodo de 6 meses desde el 16 de agosto de 2011 al 15 de febrero de 2012
- Cuantía: 75% IPREM

6.- FOGASA e INEM

▪ UNIFICACION

- En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor se adoptarán las medidas para la integración y el funcionamiento del nuevo organismo en que se integrarán.
- Previo se evaluará la situación económica del FOGASA por parte de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

7.- FIJACION FUTURA DE SALARIOS

- Incrementos Salariales ¿IPC?
- Categoría / Puesto de Trabajo
- Productividad?????
- ¿Porqué no variables?
 - Cotización
 - Indemnización
 - Derecho Adquirido
- Absorción indemnización en el coste de contratación

8.- CONVENIOS COLECTIVOS

- Jerarquía
- Rigidez
- Convenio Empresa
 - Salarios
 - Retribución horas y turnos
 - Distribución irregular jornada
 - Clasificación profesional
 - Establecimiento procedimiento resolución divergencias
- Empresa y Comité