

La Reforma Laboral y su incidencia en el sector funerario español

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y enmiendas en tramitación parlamentaria

XI Congreso Nacional PANASEF

15 de junio de 2012

Bloques de Medidas

- I. Medidas para Favorecer la **Empleabilidad** de los Trabajadores.
- II. Fomento de la Contratación Indefinida y otras medidas para Favorecer la **Creación de Empleo**.
- III. Medidas para Favorecer la **Flexibilidad Interna** en las Empresas como Alternativa a la Destrucción de Empleo.
- IV. Medidas para Favorecer la **Eficiencia del Mercado de Trabajo** y Reducir la Dualidad Laboral.
- V. Otras Modificaciones Relevantes.

I. Medidas para Favorecer la Empleabilidad de los Trabajadores

1. Intermediación Laboral

1.1.- Contrato para la formación y aprendizaje

- **Con quién:** Hasta que la tasa de desempleo sea menor del 15% → menores de 30 años. Enmienda propuesta: empleados que cursen formación profesional oficial. El límite de edad no aplicará a personas en exclusión social.
- **Duración:** 1 - 3 años (ó de 6 mm – 3 años C Co.)
 - Enmienda propuesta: posibilidad de 2 prórrogas de al menos 6 mm
- **Jornada:** 1er año hasta el 75%, en adelante hasta el 85%
- **Formación:** Centro formativo o Empresa. Enmienda propuesta: Justificación de la impartición de la formación a la finalización del contrato

2. Formación Profesional

2.2.- Formación Profesional

- Formación Continua

- ❖ Obligación empresarial de **adaptar las modificaciones operadas en los puestos de trabajo.**
- ❖ **Permiso Retribuido** 20 h anuales para trabajadores de al menos 1 año de antigüedad

Enmiendas propuestas:

- Que sea para el empleo y vinculada a la actividad de la empresa
- Que pueda acumularse hasta en 5 años (no en 3).
- Que no incluya la formación legalmente obligatoria

II. Fomento de la Contratación Indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo

1. Contrato de apoyo a los emprendedores

- Empresas < 50 trabajadores (momento de contratación)
- Indefinido, jornada completa, por escrito.
- No: si 6mss antes extinciones = puesto por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia o ERE
- Enmienda propuesta: Aclaración respecto de la compatibilización de este contrato con la percepción del 25% de la prestación por desempleo:
 - Solicitud en el plazo de 15 días desde que se inicia la relación laboral.
 - Sólo durante la vigencia del contrato y con el límite de la duración de la prestación pendiente de recibir.
 - Si cesa en la prestación de servicios, el beneficiario puede solicitar una nueva prestación o reanudar la prestación pendiente de recibir.

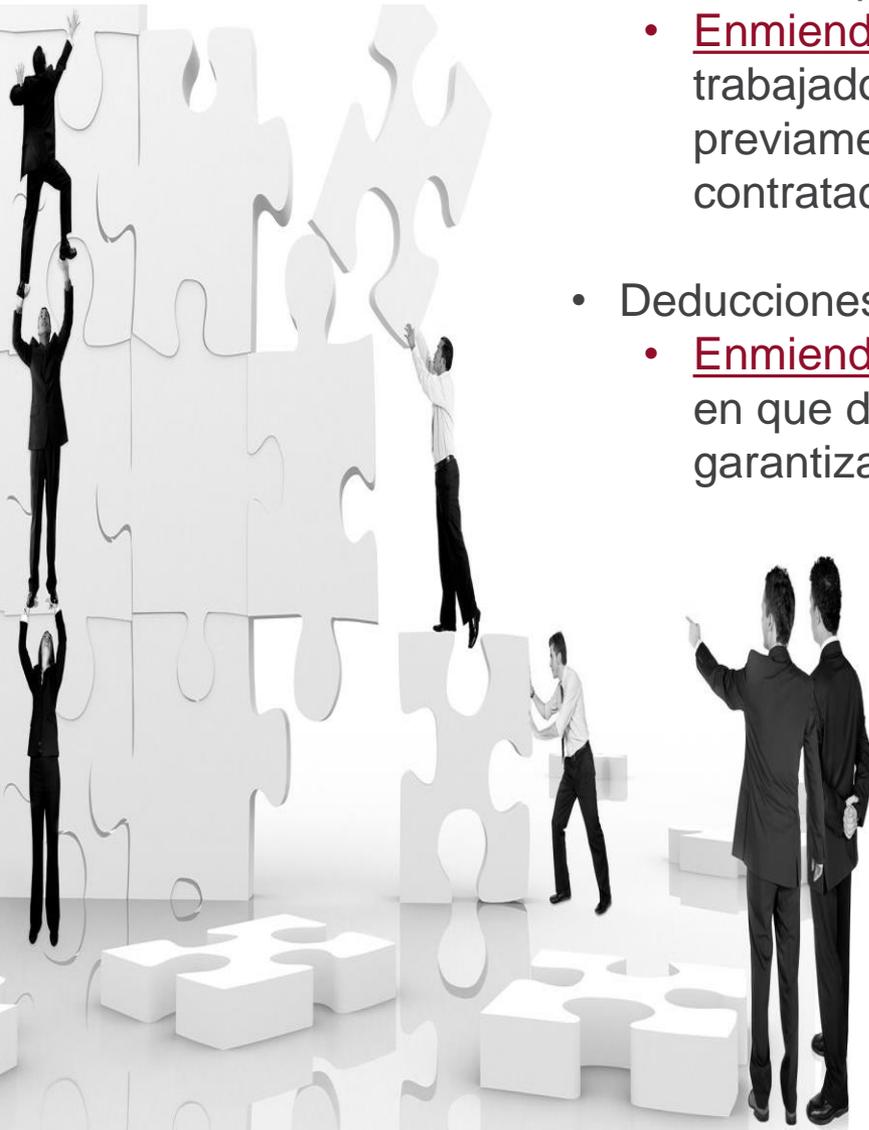


1. Contrato de apoyo a los emprendedores

- Período de prueba de 1 año.
 - Enmienda propuesta: no cabe período de prueba si el trabajador ha desempeñado las mismas funciones previamente en la empresa bajo cualquier tipo de contratación.
- Deducciones fiscales y Bonificaciones SS.
 - Enmienda propuesta: se incluye en la Ley del IS la forma en que deben aplicarse los incentivos fiscales para garantizar su adecuación práctica:

-Contratación primer trabajador: deducción 3.000 euros cuota íntegra IS

- Contratación otros trabajadores: deducción cuota íntegra IS el 50% de la PD que tuvieran pendiente de percibir. Límite: 12 mensualidades. Importe máximo: 6 meses de la PD



2. Contrato a tiempo parcial

- **Horas extraordinarias**
- Límite máximo → legal en proporción a la jornada.
- Ordinarias + extraordinarias + complementarias no superior a jornada de trabajador a tiempo completo comparable.

3. Bonificaciones cuotas Seg. Social

- Empresas < 50 trabajadores
- Transformación en indefinidos: prácticas, relevo y sustitución
- Bonificaciones: hasta 700 €/ año durante 3 años

III. Medidas para Favorecer la Flexibilidad Interna en las Empresas como Alternativa a la Destrucción de Empleo

1. Tiempo de trabajo: Distribución irregular

En defecto de pacto en contrario, distribución irregular a lo largo del año del 5% de la jornada unilateralmente.

Enmienda propuesta: 5% - 10%. Preaviso de 5 días al trabajador

2. Modificación Sustancial Condiciones de Trabajo

Concreción de las causas: competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Materias: añade cuantía del salario.

Colectivo vs. Individual: en función de umbrales.

Preaviso a los trabajadores: Mod. Individual 15 días; Mod. Colectiva 7 días.

Cualquier modificación **salvo las establecidas en convenio colectivo**

3. Suspensión de contrato/ Reducción de Jornada

- Enmienda propuesta: Se concretan las causas:
 - Disminución persistente de ingresos ordinarios o ventas si durante 2 trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- **Periodo de consultas**: máximo 15 días
- Se sustituye la **autorización administrativa** por una comunicación

2012 y 2013:

- ❖ Bonificaciones cuotas SS (máx. 50% x 240 días).
- ❖ Reposición del derecho a la prestación por desempleo con el límite máximo de 180 días.

4.- Negociación Colectiva

4.1.- Descuelgue Condiciones Convenio Colectivo

Materias:

- (i) jornada,
- (ii) horario y distribución del tiempo de trabajo,
- (iii) régimen de trabajo a turnos,
- (iv) sistema de remuneración y cuantía salarial,
- (v) sistema de trabajo y rendimiento
- (vi) funciones
- (vii) mejoras a la acción protectora de la Seguridad Social.

Causas: ETOP. Causas económicas = disminución de ingresos/ventas durante **2 trimestres** consecutivos.

Enmienda propuesta: disminución de ingresos/ventas en comparación con el mismo trimestre del año anterior.

Procedimiento: periodo de consultas máximo 15 días. En caso de desacuerdo sometimiento a la comisión consultiva de convenios colectivos que resuelve en 25 días.

4.- Negociación Colectiva

4.2.- Convenio de Empresa

Prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sobre las siguientes materias:

- a) Salario base y complementos,
- b) Horas extra y retribución del trabajo a turnos
- c) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- d) Clasificación profesional
- e) Adaptación de modalidades de contratación
- f) Conciliación vida laboral, familiar y personal.

Enmienda propuesta: se aclara que los convenios de empresa pueden negociarse también durante la vigencia de un convenio de ámbito superior concurrente.

4.- Negociación Colectiva

4.3.- Vigencia de Convenios



- Durante la vigencia del convenio las partes pueden negociar su revisión
- Transcurridos 2 años desde la denuncia del convenio colectivo pierde vigencia y se aplica el de ámbito superior

Enmienda propuesta: transcurrido 1 año desde la denuncia del convenio colectivo pierde vigencia y se aplica el de ámbito superior

IV. Medidas para Favorecer la Eficiencia del mercado de Trabajo y Reducir la Dualidad Laboral

1. Concatenación Contratos Temporales

Supensión del Art. 15.5. ET → hasta 31.12.2012

Art. 15.5:

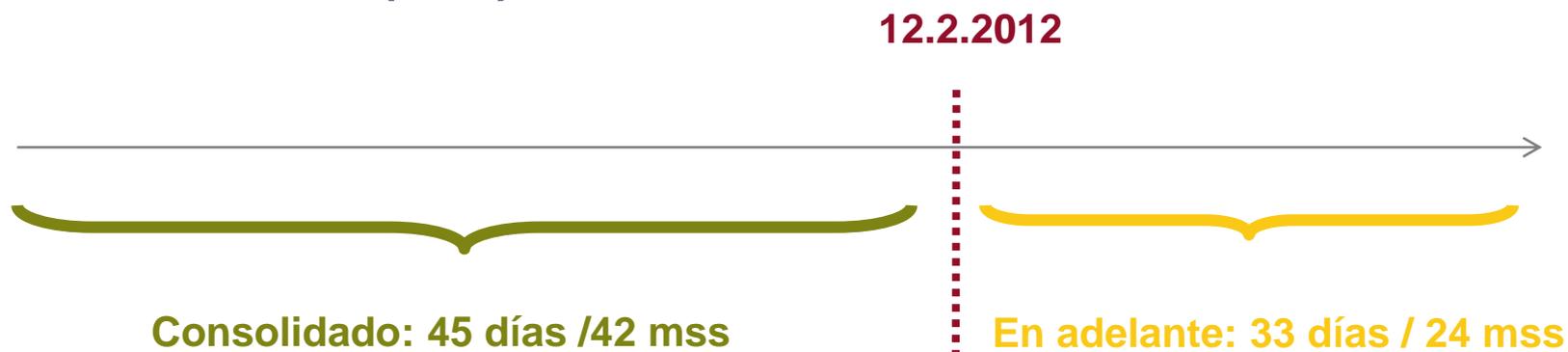
“los trabajadores que en un periodo de 30 mm hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 mm, para el mismo puesto o diferente, con 2 o más contratos temporales, directa o indirectamente y con/sin solución de continuidad adquirirán la condición de trabajadores fijos”

Enmienda propuesta: Aclarar que el período comprendido entre 31/08/11 – 31/12/12 queda EXCLUÍDO del cómputo

2. Extinción del Contrato

2.1. Despido Improcedente

Indemnización (56.1):



Tope consolidado: la mayor de las siguientes cantidades:

✓ 720 días

✓ Tope consolidado



Enmienda propuesta: a partir de la entrada en vigor de la nueva Ley, la indemnización por despido improcedente reconocido previamente a la conciliación no será exenta

2. Extinción del Contrato

2.1. Despido Improcedente

- Si se opta por la readmisión o se trata de Representantes de los Trabajadores: pago salarios de tramitación hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia del despido o hasta que el que el trabajador encuentre nuevo empleo.
- Si se opta por la indemnización: inexistencia de obligación de pagar salarios de tramitación. El trabajador continuará percibiendo las prestaciones por desempleo o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibirlas desde la fecha del cese. (Art. 209 LGSS)



2. Extinción del Contrato

2.2. Despido Objetivo Individual

Art. 52. d) Faltas de Asistencia

- 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos
Enmienda propuesta: siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses previos alcance el 5% de las jornadas hábiles.
- 25% de las jornadas hábiles en 4 meses discontinuos en un período de 12 meses.
- Se elimina la referencia al **absentismo medio en la empresa** en los despidos objetivos por faltas de asistencia.
 - Enmienda propuesta: las ausencias por asistencia a tratamiento médico por cáncer o enfermedad grave no se tendrán en cuenta a estos efectos.

2. Extinción del Contrato

2.3. Despido Colectivo

- Causas económicas → disminución de ingresos/ventas durante 3 trimestres consecutivos. Enmienda propuesta: disminución respecto al mismo trimestre del año anterior.
- Elimina la necesidad de justificar la razonabilidad de las extinciones
- Supresión Autorización Administrativa, salvo EREs x Fuerza Mayor.
- Nuevo papel de la Autoridad Laboral.
- Nuevo sistema de Impugnaciones que también será próximamente enmendado.
- Ampliación prioridad de permanencia.
- Plan de recolocación externa.
- Enmienda Telefónica



2. Extinción del Contrato

2.4. Despido Colectivo en el ámbito de las AAPP

- ¿Despido colectivo respecto del personal laboral?
- Nueva D.A. 20 ET admite expresamente esta posibilidad
- Causas Económicas: insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos. Es persistente si se produce durante 3 trimestres consecutivos.
- Causas Técnicas: cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate.
- Causas Organizativas: cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.
 - Enmienda propuesta: prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera superado un procedimiento selectivo de ingreso

V. Otras Modificaciones Relevantes

Conciliación de la vida laboral y familiar

Lactancia:

- Se amplía el derecho tanto a **hombres** como a mujeres.
- Se incluye la adopción y el acogimiento.
- Sólo puede ejercerse por uno de los dos progenitores si ambos trabajan.

Guarda Legal:

Reducción de la jornada en relación con la jornada de trabajo **diaria**.

Concreción de Jornada (*lactancia, reducción*)

- Cc → criterios.
- Trabajador debe precisar inicio y fin del permiso.