



CREA

CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE ARAGON

JORNADAS DE ORIENTACION

LA REFORMA LABORAL de 2012 “Panorama general para Orientadores”

PARTE I



Rosa García

Área de Empleo y Formación
Comisión de Relaciones Laborales CREA



CREA

CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE ARAGON

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA REFORMA

**Mas de 5 millones de personas
desempleadas** (contabilizando a quienes están realizando
cursos de formación y demandantes de empleo con disponibilidad
limitada)

Tasa de paro por encima del 25,02% (datos de
la EPA del 3ºer Trimestre de 2012)

**Tasa de desempleo juvenil en torno al
53% (Eurostat)**

Resultado de una **crisis económica, financiera y
del empleo.**

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA REFORMA

Finales de los años 90: Crisis de las
tecnológicas

Alemania y EEUU primer mercado

La crisis arrastra a Europa

Estrategia: tipos nominales muy bajos.

“burbuja de la construcción”

ENDEUDAMIENTO (anual al 25%)

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA REFORMA

ENDEUDAMIENTO PRIVADO Y PÚBLICO

AAPP recibe ingresos a c/p (operaciones de compra-venta- consumo e inversión)

Se invierte a L/P

DEFICIT ESTRUCTURAL 6-7%.



CREA

CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE ARAGON

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA REFORMA

La situación afectó también a la
NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Demanda desbordada

“Necesidad de producir”

Subidas salariales muy importantes

“Espiral salarios-precios”

Deterioro de la Competitividad



CREA

CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE ARAGON

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA REFORMA

DEFICIT EXTERIOR

Compramos más
fuera

VS

Nos compran
menos

Situación muy desventajosa respecto
resto países U.E



CREA

CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE ARAGON

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA REFORMA

Mayor desempleo de larga duración

Exceso de temporalidad

Debilitamiento del Sistema de Seguridad
Social.

II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2012, 2013 y 2014

Madrid, 25 de Enero de 2012





CREA

CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE ARAGON

PACTO FRUTO DEL DIÁLOGO SOCIAL

OBJETIVO:

Establecer medidas específicas para conseguir en el menor tiempo posible un crecimiento de la actividad económica.

JUSTIFICACIÓN:

Situación de la Economía Española y zona Euro.



CREA

CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE ARAGON

ENDEUDAMIENTO DE EMPRESAS Y FAMILIAS
(gastos financieros, disminución de renta)

DEUDA EXTERIOR neta (sobre PIB) y
DIFICULTAD DE ACCESO A LA FINANCIACIÓN
EXTERIOR.

RESTRICCIÓN DE ACCESO AL
CRÉDITO(encarecimiento de condiciones de
financiación).



CREA

CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE ARAGON

La economía española necesita mejorar cuota de mercado (nacional e internacional)

Mejorar las exportaciones

Reducir las importaciones

Aumentar la percepción de solvencia de modo que se facilite el acceso al crédito exterior.



CREA

CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE ARAGON

PACTO DE MODERACIÓN SALARIAL

FORTALECER LA CAPACIDAD COMPETITIVA
DEL TEJIDO PRODUCTIVO ESPAÑOL

PRINCIPALES ASPECTOS REGULADOS:

1. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:
(descentralización convenios: jornada, funciones y salarios)

2. FLEXIBILIDAD INTERNA: ordinaria y extraordinaria temporal.
(tiempo de trabajo, movilidad funciones y salario)



CREA

CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE ARAGON

3. EMPLEO. FORMACIÓN. FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD

(fomento de la estabilidad y reducción de la temporalidad, adaptación interna a circunstancias cambiantes, desarrollo de competencias y cualificación profesional, teletrabajo, entre otras).

4. Criterios en materia salarial:

Necesidad de contener los precios (tasa anual de crecimiento inferior media U.E)



CREA

CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE ARAGON

DIRECTRICES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA SALARIAL

Año 2012

Aumento no superior 0,5%.

Cláusula de actualización

(exceso de la tasa de variación anual del IPC
general español de diciembre o IPC armonizado
zona Euro) sobre objetivo de inflación del
BCE(2%))

Referencia el Precio medio internacional en euros
del Petróleo Brent (mes de diciembre) 10%



CREA

CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE ARAGON

DIRECTRICES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA SALARIAL

Año 2013

Aumento no superior 0,6%.

Cláusula de actualización

(exceso de la tasa de variación anual del IPC
general español de diciembre o IPC armonizado
sobre objetivo de inflación del BCE(2%))



CREA

CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE ARAGON

DIRECTRICES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA SALARIAL

Año 2014

**Aumento ajustado al ritmo de actividad de la
economía española**

Si incremento del PIB (a prs constantes) en 2013 es
 $>1\%$; aumento salarial no $>0,6\%$

Si incremento PIB $>1\%$ y $<2\%$; aumento salarial no
 $>1\%$

Si incremento PIB $>2\%$; aumento salarial no $>1,5\%$.



CREA

CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE ARAGON

DIRECTRICES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA SALARIAL

INCLUIR EN LOS CONVENIOS COMPONENTES ADICIONALES DE ACTUALIZACIÓN DE SALARIOS



Salarios variables

S/ INDICADORES ECONÓMICOS VINCULADOS A LA MARCHA DE LA
EMPRESA (Beneficios, ventas, productividad, etc)



CREA

CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE ARAGON

Todos los incrementos salariales pactados para 2014 se incrementarán en 50% (del resultado de aplicar la cláusula de actualización para 2012 y 2013) si hay componente adicional de salario variable.

Si no se ha pactado componente adicional de salario variable se aplica la cláusula en el 100% de su resultado.

LEY 3/2012 de 7 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

ESTRUCTURA de la norma:

Preámbulo

5 Capítulos

18 Disposiciones Adicionales

15 Disposiciones Transitorias

1 Disposición Derogatoria

20 Disposiciones finales

Algunos aspectos significativos que
desarrolla la Ley:

Flexibilidad interna y externa
“flexiseguridad”

Medidas de fomento de la contratación
indefinida y creación de empleo

Movilidad interna

Ultractividad

CONTENIDOS

CAPÍTULO I: Medidas para fomentar la empleabilidad de los trabajadores, intermediación laboral y formación profesional.

CAPÍTULO II: Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo.

CAPITULO III: Medidas de flexibilidad interna.

CAPITULO IV: Medidas dirigidas a favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y la reducción de la dualidad laboral.

Capitulo 1

Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

Normas que se ven afectadas:

Art.16.3 ET

Varios de la L14/94 (de Etts)

L56/2003 (de Agencias de colocación)

Art. 16.1 bis y 18 LISOS

Capítulo 1

Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

Refuerzo de la intermediación laboral

Papel de las ETTs como agente dinamizador del mercado de trabajo.

Reforma de su marco regulador para que puedan actuar como Agencias de Colocación.

Art. 16.3 ET

Incorporado por RD-Ley 10/2010, 16 junio,
Medidas urgentes para Reforma del
Mercado de Trabajo.

Confirmado por L35/2010 de 17 septiembre
Modificado por RD-Ley 3/2012, 10 febrero de
Medidas urgentes para Reforma del
Mercado Laboral

Modificado por la L3/2012 de 6 julio.

“La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por Empresas de Trabajo temporal autorizadas...”(L14/1994)

“Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cuenten con la correspondiente autorización”...(L56/2003)

Autorización administrativa para operar como ETT: órganos competentes de la CCAA o AGEstado

RESOLUCIÓN 3 MESES

SILENCIO ADMINISTRATIVO POSITIVO

Otras obligaciones formales de las ETTs

REGISTRO de ETTs autorizadas

(datos de empresa, cargos directivos o miembros de los órganos de administración, domicilio, ámbito de actuación, nº autorización, vigencia de la autorización, **actuación en su caso como agencia colocación**, suspensión o cese de actividades en su caso).

Las ETTs pueden actuar como Agencias de Colocación si cuentan con AUTORIZACIÓN.

(RD3/2012 de 10 de febrero hablaba de declaración responsable).

Introduce la **OBLIGACIÓN de INFORMAR
EXPRESAMENTE** a los trabajadores y
empresas clientes bajo qué condición
actúan
(ETT o Agencia)

Capítulo 1

Formación Profesional

Normativa

Art. 4 y 11 ET

RD Ley 10/2011 de medidas urgentes

L3/2012

RD 1529/2012 de 8 noviembre (ctt para la formación
y el aprendizaje y bases de formación dual)

Capítulo 1

Art. 4.2b) ET (nueva redacción)

“En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a la **promoción y formación profesional en el trabajo, incluida** la dirigida a su **adaptación a las modificaciones** operadas en el puesto de trabajo así como **al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su empleabilidad**”

Derecho individual

Modificación del contrato para la Formación y el Aprendizaje (Art. 11.2ET)

“Cualificación profesional de los trabajadores en régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco de un sistema de **formación profesional para el empleo o del sistema educativo**”

RD 1529/2012 de 8 de noviembre

Contrato para la Formación y el Aprendizaje

Bases de la FP dual

Sujetos:

General: **Trabajadores >16 y < 25 años**

**No limite de edad ni de prórrogas para discapacitados o colectivos
exclusión social contratados por Empresas de Inserción**

D. Transitoria 4ª RD 15/29 (D. T 9ª RD 3/12 y L3/12): **hasta 30
años** mientras tasa desempleo esté por encima del 15%.

**Sin cualificación profesional (obtenida o
reconocida por sistema de **FP o Educativo**) para
concertar contrato en prácticas. (RD)**

Requisitos:

POR **ESCRITO** (modelo oficial)
COMUNICACIÓN de la FORMALIZACION
Y LA FINALIZACIÓN (contrato+anexos)
10 días.

LIMITACIONES:

No posibilidad de celebrarse a **TP**

No posible **horas extraordinarias** (salvo casos del
35.3 ET)

(prevención o reparación de siniestros y otros daños
extraordinarios y urgentes)

No nocturnidad

No trabajo a turnos

Características:

Jornada completa

Compatibilizar trabajo efectivo-actividad
formativa

75% max. 1er año

85% max. el 2º año)

S/ la máxima de convenio o legal

Si la jornada diaria incluye trabajo+actividad formativa el
desplazamiento se entiende trabajo efectivo.

LIMITACIONES:

Que el **puesto de trabajo** haya sido desempeñado con anterioridad **por el trabajador en la misma empresa >12 meses**

Que el trabajador haya estado contratado en esta modalidad **en misma o distinta empresa** (salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por fin distinta cualificación profesional)

La empresa puede recabar por escrito antes de su celebración CERTIFICACIÓN del SPE.

¿Qué debe constar en la Certificación? (RD1529/12)

- Tiempo que el trabajador ha estado contratado bajo esta modalidad
- Actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato

Emisión en 10 días desde solicitud
(caso contrario exención de responsabilidad
empresarial por incumplimiento del
requisito de duración máxima salvo
conocimiento por el trabajador u otras
vías)

RETRIBUCIÓN:

Convenio colectivo con limite s.m.i

(en % al tiempo efectivo de trabajo)

PERIODO DE PRUEBA: general del art.14 ET

(Convenio colectivo o en su defecto 6 meses máx. para técnicos titulados y 2 meses para demás trabajadores.

Empresas <25 trabajadores limite máx. 3 meses para trabajadores que no sean técnicos titulados.

Si al fin del contrato el trabajador continúa en la empresa
NO puede concertarse nuevo periodo de prueba.

La duración del contrato **computa a efectos de antigüedad.**

DURACIÓN:

General: **Mínimo 1 año y máximo 3 años.**

Convenio colectivo: duración distinta s/ **necesidad organizativa/productiva** (límite **mínimo 6 meses y máximo 3 años**)

Prórrogas: Máximo 2 (mínimo por 6 meses) respetando el límite de 3 años.

Agotada la duración máxima del contrato, el trabajador continúa prestando servicios y no hay denuncia expresa **conversión en indefinido** (salvo prueba en contra)

Protección por todas las contingencias **incluido desempleo** y cobertura del **FOGASA**.

Se presume indefinido:

- Si no se formaliza por escrito
- Si no se da de alta al trabajador en la Seguridad Social (transcurrido tiempo igual al periodo legal de prueba).
- Fraude de Ley

Situaciones que **interrumpen el cómputo de la duración del contrato:**

- Incapacidad Temporal
- Riesgo durante embarazo
- Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento
- Riesgo durante la lactancia

(excepto en los cttts suscritos en el marco de acciones y medidas de la L56/2003 discapacitados, Escuelas Taller, Casa de Oficios, ..)

La L 3/12: “el trabajador debe recibir la
formación inherente al contrato”

Directamente en Centro Formativo (red SNE)

O

En la propia empresa (persona e instalaciones)

(Posibilidad de periodos de formación complementarios en
centros red)

JUSTIFICAR LA IMPARTICIÓN AL FINALIZAR EL CTT

DESARROLLO REGLAMENTARIO (sistema impartición, características
formación, financiación).

¿Cómo desarrolla los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje el RD 1529/12?

**ACTIVIDAD FORMATIVA INHERENTE
“NECESARIA”**

Para obtener:

Titulo de FP GM/GS
o Certificado de profesionalidad

Certificación académica
o acreditación parcial acumulable

Objetivo: cualificación profesional de los trabajadores en régimen de alternancia con actividad laboral retribuida.

Obligaciones de la empresa:

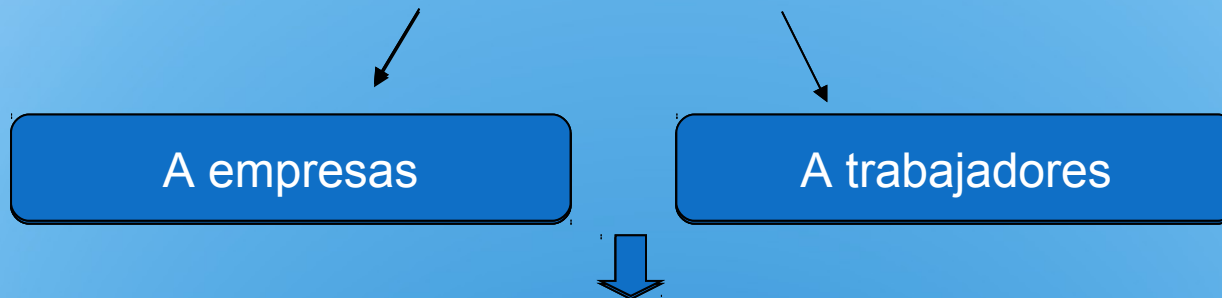
- Proporcionar un **trabajo efectivo relacionado** con el perfil profesional del título de FP o certificado de profesionalidad (verificar que existe actividad formativa relacionada antes de formalizar el ctt).
- Garantizar **condiciones para la asistencia** a los programas formativos fijados en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato.

Obligaciones del trabajador:

- Prestar trabajo efectivo.
- Participar en la actividad formativa relacionada de manera efectiva
(las faltas de puntualidad o asistencia no justificadas pueden ser calificadas como faltas laborales)

Obligaciones de la AAPP

Información y Orientación



Posibilidades de esta contratación
Ajuste entre características del puesto y actividad formativa
Centros de formación disponibles

Certificados de profesionalidad: exención de realizar el módulo de prácticas.

Títulos de formación profesional: exención total (si el ctt inicial y sus prórrogas mínimo 1 año) o parcial del módulo de las FCTs.

REQUISITO: actividad laboral relacionada con el contenido formativo de las prácticas

Presentación por la empresa de un **ACUERDO PARA LA ACTIVIDAD FORMATIVA**

Autorización previa del SPE o SEPE (ctts en más de una CCAA)

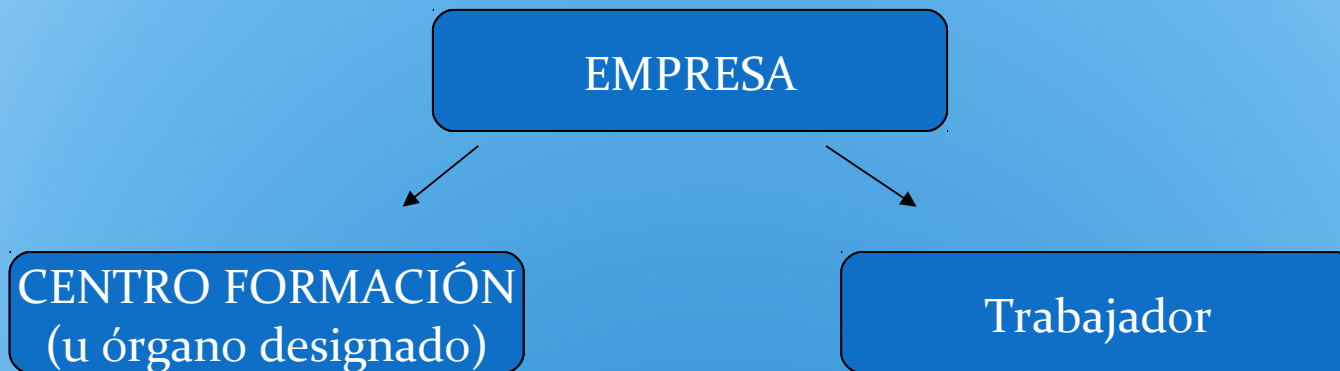
Resolución 1 mes

(desde presentación del acuerdo)

Silencio administrativo positivo

Información por la empresa a los **representantes de los trabajadores**
(persona, puesto y contenido)

ACUERDO PARA LA ACTIVIDAD FORMATIVA



Se anexa al contrato de trabajo

ACUERDO PARA LA ACTIVIDAD FORMATIVA

Contenidos:

1. **Identificación de las partes** (representante del centro formativo, de la empresa y trabajador.
2. **Tutores** (empresa y centro)
3. **Titulo de FP, certificado profesionalidad o certificación académica o acreditación parcial acumulable objeto del contrato.**
4. **Modalidad** de impartición y desarrollo de la formación.
5. **Contenido** del programa de formación (actividades desarrolladas en la empresa o en el centro, profesorado, forma y criterios de evaluación)
6. **Calendario, jornada, programación y horarios** de la actividad laboral y la formativa.
7. Criterios para conciliar **vacaciones** del trabajador y de los periodos no lectivos en el centro de formación.

ACTIVIDAD FORMATIVA: Modalidades.

1. Formación profesional para el empleo:

- Presencial
- Teleformación
- Mixta

2. Ámbito educativo:

- Presencial
- A distancia

Posibilidad de concentrar en periodos o distribución temporal flexible durante la vigencia del contrato por acuerdo entre las partes.

¿Quién puede impartir la formación inherente?

**Centros de formación profesional (D.A.5 L5/2002 Cualificac)
o Centros del Sistema Educativo.**

Los SPEs incluirán en los registros los centros acreditados o harán constar en los ya existentes esta condición.



La propia empresa si dispone de:

Instalaciones adecuadas

Personal con cualificación técnica y didáctica adecuada

Autorizada para ofertar la formación y/o acreditada como centro.

Tutorías vinculadas al contrato:

1. El titular de la empresa o quien designe
(con cualificación y experiencia adecuada)



Seguimiento del acuerdo
para la actividad formativa
anexo al ctt

Coordinación actividad
laboral/formativa

Comunicación con
el centro de formación

Elaborar informe de
desempeño del puesto

Tutorías vinculadas al contrato:

2. El tutor del centro formativo (profesor/formador)



Programación y seguimiento
de la formación

Coordinar la evaluación
con profesores/tutores

Interlocución con la
empresa

La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato será **ACREDITABLE** y se recoge en el sistema de información de los SPEs.

Financiación y gestión de la actividad formativa:

- **Bonificaciones en la cotización empresarial a la S. Social:**
“medidas de fomento de empleo por contratación laboral”
(Desarrollo de cuantías máximas, trámites y requisitos por O.Ministerial).

Reintegro por incumplimiento de obligaciones

2. El SPE podrá **conceder subvenciones directas** a las CCAA-
Ministerio Educación para financiar **costes adicionales**.
(convenios de colaboración)

Seguimiento y evaluación de la actividad formativa

SPEs



Asegurar los resultados del aprendizaje

Teleformación: prueba final presencial para la evaluación de los correspondientes módulos formativos.

Posibilidad de incluir formación no referida al CNCP

Respuesta a necesidades de trabajadores y empresa

Autorizada por el SPE
No es trabajo efectivo

Concertados con personas con discapacidad Peculiaridades (D.A.2ª D.1529/12):

Colectivo

Certificado discapacidad = 0 > 33%

Pensionistas por IPT, absoluta o gran invalidez

Pensionistas de clases pasivas con pensión de jubilación o retiro por IP para servicio o inutilidad.

Duración máxima ampliable (previo informe favorable del SPE) **máximo 4 años.**

Discapacidad intelectual: aplicación de hasta 25% tiempo de trabajo para procedimientos de rehabilitación o ajuste personal y social.

Condiciones de accesibilidad, circulación y comunicación.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

BENEFICIOS EMPRESARIALES:

REDUCCIONES DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL
(Ctts celebrados a partir de L3/12 con desempleados inscritos)

Contingencias comunes,
accidentes de trabajo y enfermedades
profesionales

100% en
empresas <250 trabajadores

Desempleo y FOGASA

Formación Profesional

75% en
Empresas = 0 > 250 trabajadores

Durante toda la vigencia del ctt incluidas prorrogas.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Transformación en indefinido a la finalización



Reducción cuota empresarial

1.500 euros/año (3 años)

1.800 euros/año (mujeres)

Cualquiera que sea la fecha de su celebración
(no aplicable a ctts de L56/2003)

Otros aspectos de interés:

- Reserva de plazas
- Admisión de matrícula en cualquier momento del año
- Modulación de requisitos para acreditación de empresas de <5 trabajadores.

SISTEMA DE BONIFICACIONES

D. T.6ª de RD-Ley 20/2012 de 13 Julio

SUPRESIÓN DEL DERECHO A LA APLICACIÓN DE BONIFICACIONES (desde Agosto 2012)

“ Queda suprimido el derecho de las empresas a la aplicación de bonificaciones por contratación , mantenimiento del empleo o fomento del autoempleo, en las cuotas a la Seguridad Social y, en su caso, cuotas de recaudación conjunta , que se estén aplicando...”

SISTEMA DE BONIFICACIONES

EXCEPCIONES:

“No será de aplicación lo previsto en el Apdo 1
a las bonificaciones”....

Entre otras las recogidas en el RD-Ley 3/2012 y
la Ley 3/2012

SISTEMA DE BONIFICACIONES

¿Cómo va a desarrollarse en la práctica la supresión de las bonificaciones?

LAGUNAS

INSEGURIDAD JURÍDICA (no regula qué pasa con las obligaciones de mantenimiento empleo)

COSTE EMPRESARIAL

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Causas generales art. 49 ET

Acuerdo de las partes

Dimisión del trabajador

Jubilación del trabajador

Causas consignadas en contrato

Muerte, gran invalidez o invalidez permanente total del trabajador

Expiración del tiempo o realización de la obra o servicio

Muerte, jubilación, incapacidad del empresario, extinción de la personalidad jurídica del contratante

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Causas generales art. 49 ET

Fuerza mayor que
imposibilite la
prestación

Despido
colectivo por
causas
económicas,
técnicas,
organizativas,
producción

Voluntad del
trabajador por
incumplimiento
contractual

Despido del
trabajador

Causas
objetivas

Trabajadora
que debe
abandonar su
puesto por VG

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO

Novedad: **PERMISO RETRIBUIDO DE 20 HS ANUALES**

Trabajadores con al menos **1 año de antigüedad** en la empresa

Acumulable por un periodo de **hasta 5 años**.

Se entiende cumplido: cuando el trabajador pueda realizar acciones formativas dirigidas a la obtención de formación profesional para el empleo (por iniciativa empresarial o comprometido en convenio)

No comprende formación obligatoria que debe impartir la empresa por imperativo legal.

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO

Modificación del Art. 26, Apdo.10 Ley de Empleo
(L56/2003)

Se crea la **CUENTA DE FORMACIÓN:**

Recibida a lo largo de la carrera profesional del
trabajador

Formación acorde con el CNCP y Marco Español de
Cualificaciones para la Educación Superior

Asociada al número de afiliación de la S. Social

FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL DEL SISTEMA EDUCATIVO

RD1529/12 de 8 noviembre (Art. 28 y ss)

OBJETIVO: Marco para el desarrollo de **proyectos de FP dual** en el sistema educativo CUANDO NO MEDIE CTT PARA LA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE.

FINALIDAD:

Incrementar nº personas obtengan el título ESO

Mayor motivación-descenso abandono escolar

Inserción laboral

Vincular al tejido empresarial con la formación profesional

Transferencia conocimientos (profesorado-empresas)

Datos para toma de decisiones y mejora calidad

¿Quién podrá participar en los proyectos?

CENTROS DOCENTES AUTORIZADOS PARA IMPARTIR CF

¿A TRAVÉS DE QUÉ VIA?

CONVENIOS CON EMPRESAS DEL SECTOR (autorizado por la AA Educativa o Ministerio Educación según proyecto afecte a un CCAA o más)

¿Dónde?

CENTROS EDUCATIVOS CON ENTORNOS
PRODUCTIVOS QUE TENGAN LAS
CARACTERÍSTICAS:

- DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL DEL CF.
- DE LAS EMPRESAS DEL ENTORNO DEL CENTRO
 - DE LA FORMACIÓN DEL CICLO

CARACTERÍSTICAS DEL CONVENIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

DEBE ESPECIFICAR LA PROGRAMACIÓN PARA CADA MÓDULO PROFESIONAL

ACTIVIDADES A REALIZAR EN EL CENTRO Y EN LA EMPRESA

DURACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN

¿CUANTAS HORAS DE FORMACIÓN?

MINIMO 33% DE LAS ESTABLECIDAS EN EL TÍTULO
(ampliable s/ empresa o módulo)

PROGRAMA DE FORMACIÓN:

POSIBILIDAD DE AMPLIAR EL CF HASTA 3 AÑOS
EL ALUMNO DEBE CURSAR FORMACIÓN PREVIA
“necesaria para el correcto desarrollo”

SISTEMA DE TUTORÍAS (reuniones mes de control).
EVALUACIÓN POR PROFESORADO DEL CENTRO

SISTEMA DE BECAS POSIBLE (especificado en el convenio)

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS
PROYECTOS.



POR LAS AA.EDUCATIVAS

Nº alumnos que abandonan

Nº de alumnos culminan con éxito

Nº alumnos que continúan en la empresa (2 años tras fin
proyecto)

CAPÍTULO II

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO

CONTRATO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

Empresas <50
trabajadores

Tiempo
indefinido

Jornada
completa

Por
escrito

Régimen jurídico general ctts indefinidos
SALVO PERIODO DE PRUEBA: 1 AÑO.

No podrá establecerse cuando el trabajador haya prestado ya funciones en la empresa (cualquier modalidad).

Incentivos fiscales y bonificaciones

INCENTIVOS FISCALES (Art.43 L. Impuesto Sociedades)



Primer trabajador
Menor de 30 años
Cualquier entidad

Deducción de 3.000 euros de la cuota íntegra

Ctts realizados en el
periodo impositivo

Hasta alcanzar plantilla de
50 trabajadores

Incremento plantilla media total
(12 meses siguientes)

1. Desempleado beneficiario de prestación por desempleo
2. Entidades de <50 trabajadores
3. Trabajador haber percibido 3 meses de prestación con anterioridad (presentación certificado prestación pendiente)

Deducción del 50% de la menor:

- Importe prestación pendiente percibir por trabajador
- Importe correspondiente a 12 mensualidades de la prestación que el trabajador tuviera reconocida.

CAPÍTULO II

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO

INCENTIVOS FISCALES (Art.43 L. Impuesto Sociedades)

¿Cómo se aplican?

En la cuota íntegra del impuesto

En el **periodo impositivo** de la finalización del periodo de prueba del año

¿A que obligan?

A **mantener la relación laboral** al menos **3 años** desde inicio.

Caso contrario pérdida de la deducción y reintegro.

BONIFICACIONES EN LA CUOTA EMPRESARIAL A LA S.SOCIAL

Desempleados inscritos

JOVENES 16-30 AÑOS:

Bonificación durante 3 años

83,33 €/mes (1.000 €/año) 1er año

91,67€/mes (1.100€/año) 2º año

100 € /mes (1.200€/año) 3er año

(+ 8,33€/mes o 100€/año si mujer en ocupación con subrepresentación)

MAYORES DE 45 AÑOS:

Bonificación durante 3 años

108€/mes (1.300€/año)

(+125€ /mes o 1.500€ /año si mujer en ocupación con subrepresentación)

Compatibles con otras ayudas de igual finalidad
(limite suma 100% de la cuota)

CAPÍTULO II

CONTRATO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

Límite temporal: D. Transitoria 9ª sobre tasa de paro 15%

Obligaciones:

Mantener al trabajador en el empleo
al menos 3 años

Mantener el nivel de empleo
conseguido al menos 1 año



CASO CONTRARIO **REINTEGRO DE INCENTIVOS**

No hay incumplimiento en los supuestos de: extinción por causas objetivas o despido disciplinario **declarado o reconocido** como procedente, dimisión, muerte, jubilación, IP total, absoluta o gran invalidez del trabajador, fin de la O y S.

CAPÍTULO II

CONTRATO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

POSIBILIDAD PARA EL TRABAJADOR DE COMPATIBILIZAR TRABAJO Y PRESTACIÓN

Requisitos:

Que el trabajador contratado hubiera percibido prestación por desempleo al menos 3 meses

Que el trabajador lo solicite en 15 días (desde inicio relación laboral)

Percepción mensual (junto con salario) del 25% de la cuantía de la prestación reconocida y pendiente de percibir

Cuantía exenta de cotización

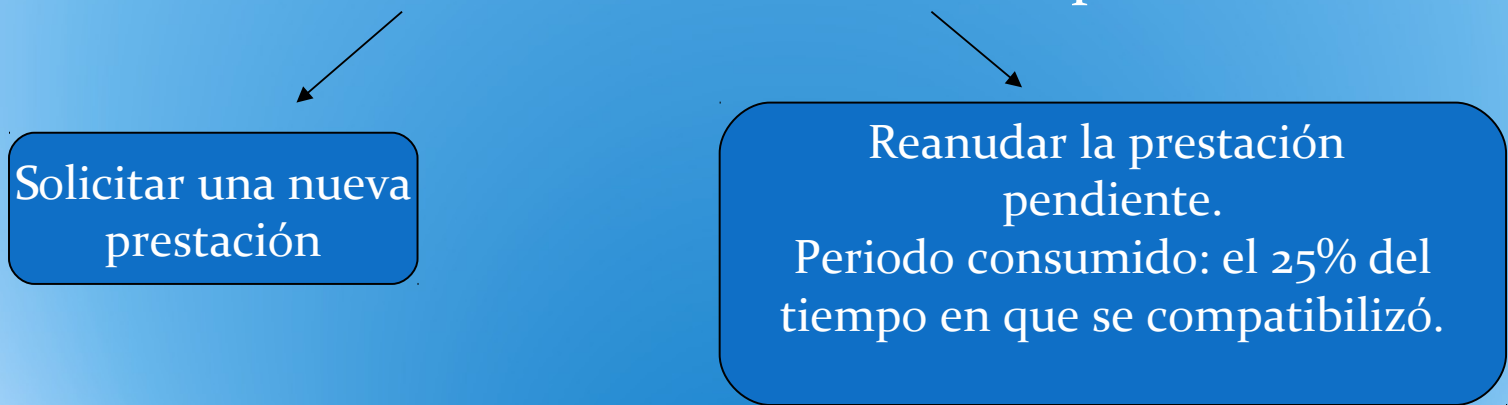
CAPÍTULO II

CONTRATO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

¿Hasta cuando?

Durante la vigencia del contrato y hasta la duración máxima de la prestación pendiente de percibir.

Caso de cese con acceso al desempleo: OPTAR



Solicitar una nueva
prestación

Reanudar la prestación
pendiente.
Periodo consumido: el 25% del
tiempo en que se compatibilizó.

CAPÍTULO II

CONTRATO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

Si el trabajador no compatibiliza prestación y
salario
mantiene su derecho a las prestaciones por
desempleo
que le resten por percibir.

CAPÍTULO II

CONTRATO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

INCOMPATIBILIDAD:

EMPRESA HAYA ADOPTADO
DECISIONES EXTINTIVAS IMPROCEDENTES
EN LOS 6 MESES ANTERIORES
(solo posteriores a L3/12)

COBERTURA DE PUESTOS DE IGUAL GRUPO
PROFESIONAL Y MISMO CENTRO/S DE
TRABAJO QUE LOS AFECTADOS POR LA
EXTINCIÓN

CAPÍTULO II

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Se modifica el Art. 12.4 c) del ET

“ Prestación de servicios durante un nº de hs /día,
semana, mes o año inferior a la jornada de trabajador
a TC comparable”

POSIBILIDAD DE REALIZAR HORAS
EXTRAORDINARIAS

“el legalmente previsto en proporción a la jornada
pactada”

CAPÍTULO II

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

¿Cuál es la jornada comparable?

Trabajador a TC
Misma empresa y centro
Mismo tipo de contrato
Trabajo idéntico o similar.



Si no hay trabajador comparable: JTC convenio o
máxima legal.

CAPÍTULO II

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

¿LÍMITE? Art. 35 ET

80 hs anuales para TC —→ % TP
(jornada ordinaria + hs complementarias realizadas).

COMPUTAN PARA BASES DE COTIZACIÓN Y BASES
REGULADORAS DE PRESTACIONES.

RETRIBUIBLES O COMPENSABLES (4 meses).

CAPÍTULO II

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

HORAS COMPLEMENTARIAS mantiene su regulación.
“aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada como adición a las hs ordinarias pactadas en el ctt a TP”

Pacto expreso con el trabajador (al contrato o posterior)

Por **escrito** (debe recoger el número de hs)

Solo en ctt parcial **indefinido**

Máximo 15% hs ordinarias del ctt (ampliable por convenio hasta el 60%)

CAPÍTULO II

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Distribución y forma realizarse s/ convenio colectivo y pacto.

Preaviso general (día y hora) : 7 días de antelación

Retribución igual que la hora ordinaria

Posibilidad de renuncia del trabajador: preaviso 15 días
y
cumplido 1 año desde su celebración (responsabilidades
familiares, necesidades formativas o incompatibilidad
con otro ctt tp)

Negativa a cumplir si pactado: conducta laboral
sancionable.

Deben respetarse **limites de jornada y descansos**

CAPÍTULO II

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

¿Entran dentro de la duración máxima legal o pactada?
Si, es a todos efectos jornada de trabajo.

LA SUMA DE LAS HS ORDINARIAS,
EXTRAORDINARIAS Y COMPLEMENTARIAS
NO EXCEDERÁ EL LIMITE LEGAL DEL TP

CARÁCTER DINÁMICO DEL LIMITE MÁXIMO

CAPÍTULO II

TRABAJO A DISTANCIA

Se modifica el Art. 13 ET

**PRESTACIÓN ACTIVIDAD LABORAL
PREPONDERANTEMENTE EN:**

DOMICILIO DEL TRABAJADOR
O
LUGAR ELEGIDO ALTERNATIVO AL CENTRO DE TRABAJO DE
LA
EMPRESA.

CAPÍTULO II

TRABAJO A DISTANCIA

Características:

1. POR ESCRITO (en ctt inicial o posterior).
2. MISMOS DERECHOS que trabajadores en el centro.
3. IGUAL RETRIBUCIÓN TOTAL(grupo profesional y funciones).
4. ACCESO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO (promoción)
5. SER INFORMADO SOBRE VACENTES PRESENCIALES
6. PROTECCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD.
6. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.



CREA

CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE ARAGON

GRACIAS POR SU ATENCIÓN