

ASPECTOS SOCIOLABORALES DE TRABAJADORES Y VOLUNTARIOS. REFORMA LABORAL.

CONCEPCIÓN ESPINÁS

IVETTE GARRIDO

ICAB– BARCELONA

22 de mayo de 2013



FUNDACIÓN
FERNANDO POMBO

**ASPECTOS SOCIOLABORALES DE TRABAJADORES Y
VOLUNTARIOS.**

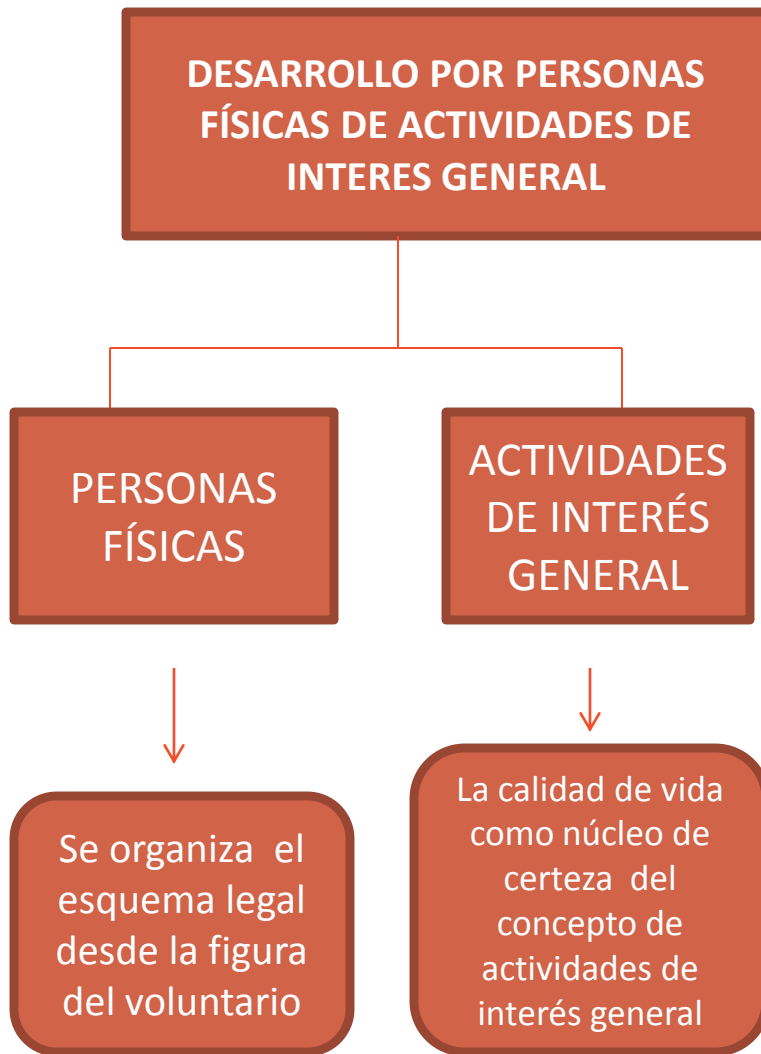
IVETTE GARRIDO

ICAB– BARCELONA 22 de mayo de 2013

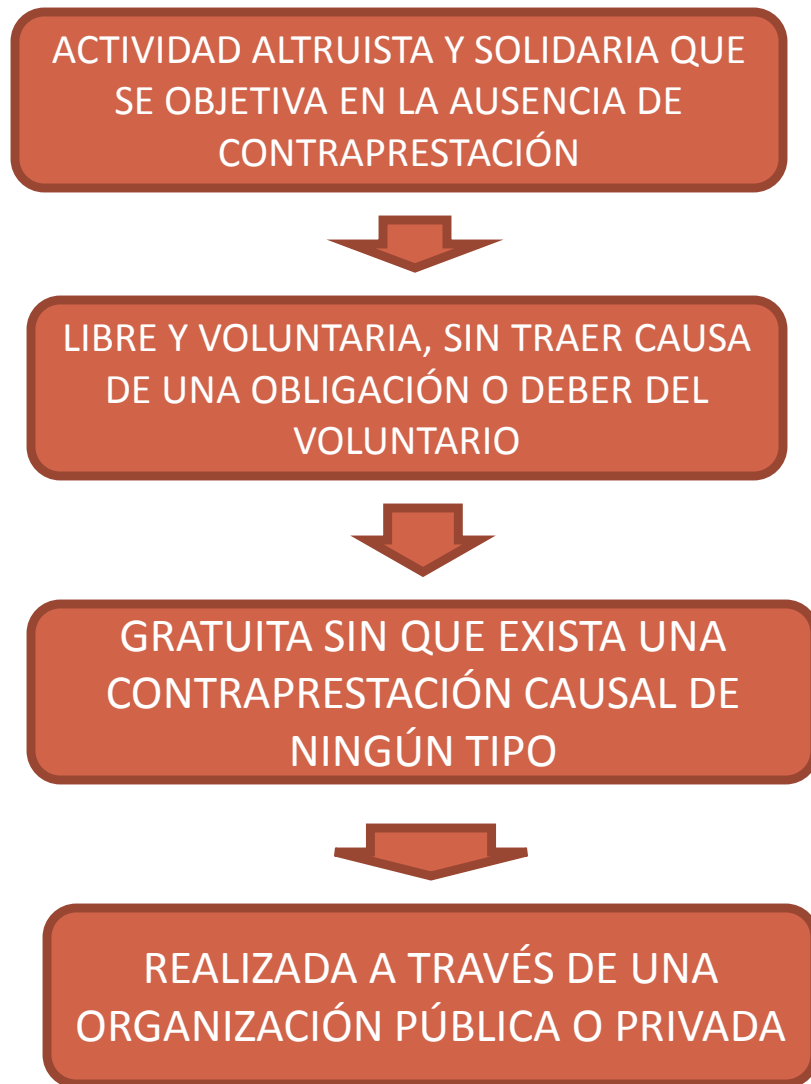
CUESTIONES GENERALES

- ✓ Dispersión regulatoria
 - ❖ Normativa estatal
 - ❖ Normativa autonómica
- ✓ Gran variedad de materias reguladas
- ✓ Características de la regulación legal

ELEMENTOS DEL CONCEPTO DE VOLUNTARIADO



NOTAS CARACTERÍSTICAS DEL VOLUNTARIADO



DERECHOS DEL VOLUNTARIO

- ✓ Derechos de contenido personal
- ✓ Derechos de índole formativa e informativa
- ✓ Derechos de contenido material

DEBERES DEL VOLUNTARIO

- ✓ Cumplir con la prestación comprometida
- ✓ Diligencia y buena fe
- ✓ Compromiso social
- ✓ Deber de obediencia
- ✓ Rechazar cualquier contraprestación material



DIFERENCIAS ENTRE EL TRABAJADOR ASALARIADO Y EL VOLUNTARIO

- ✓ Percepciones económicas que puede recibir el voluntario
- ✓ Trabajador asalariado / Voluntario
- ✓ Voluntariado y seguridad e higiene en el trabajo
- ✓ El aseguramiento del voluntario

REFORMA LABORAL.

CONCEPCIÓN ESPINÁS

ICAB– BARCELONA 22 de mayo de 2013

SUMARIO

1. Negociación colectiva.
2. Despido disciplinario.
3. Despido colectivo.
4. Despido objetivo.
5. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
6. Contratación laboral y formación laboral.
7. Flexibilidad interna

SUMARIO

1. Negociación colectiva.
2. Despido disciplinario.
3. Despido colectivo.
4. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
5. Contratación laboral y formación laboral.
6. Flexibilidad interna

1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Descuelgue de convenio:

Necesidad de acuerdo

Causas:

Económicas (*“cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de perdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestres del año anterior”*).

Organizativas (*“cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción”*)

Técnicas (*“cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción”*)

Productivas (*“cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”*)

Condiciones de trabajo:

Jornada,

Horario y distribución del tiempo de trabajo,

Régimen de trabajo a turnos,

Sistema de remuneración y cuantía salarial,

Sistema de trabajo y rendimiento,

Funciones

Mejoras voluntarias de la acción protectora de la SS.

1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Descuelgue: obligatoriedad solución extrajudicial.

- Inexistencia de acuerdo:
 - Sometimiento a la Comisión paritaria del Convenio (“*podrá*”)
 - Sometimientos a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (“*deberán*”)
 - Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos: El acceso a la CCNCC surge no sólo cuando las partes no se hubiesen sometido a los procedimientos de solución extrajudicial o los mismos no hubieran solucionado aquella (en ambas hipótesis coinciden RDL y Ley) sino también cuando tales mecanismos “no fueren aplicables” (novedad de la Ley).

Descuelgue: papel de la Autoridad Laboral.

- En los casos de **acuerdo**, caso de alcanzarse, éste debe ser comunicado a la Autoridad laboral.
- El resultado de los procedimientos de **solución** que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Ultraactividad: acortamiento a período anual.

La Ley 3/2012 reduce de dos años (previsión del RDL) a uno la caducidad de los convenios denunciados: transcurrido **un año** desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario (...)

Ultraactividad: régimen transitorio.

- DTr 4ª Ley 3/2012: En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año, empezará a computarse a partir del 8 julio 2012.
- Para los casos de denuncia posterior, el plazo comienza a computar a partir del momento en que se realice la misma (art. 86.3 ET)

2. DESPIDO DISCIPLINARIO: Indemnización y Efectos

Prorrateo períodos inferiores al año en los dos períodos.

La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, **prorrateándose** por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, **prorrateándose** igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año .

2. DESPIDO DISCIPLINARIO: Fiscalidad

Fiscalidad: régimen común

Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el ET, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

OMITE: Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas. (Desaparición *despido exprés*)

3. DESPIDO COLECTIVO: Causas

Causas:

- **Económicas** *“Cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”;*
- **Técnicas** *“Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción”;*
- **Organizativas** *“Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción”;*
- **Productivas** *“Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.*

3. DESPIDO COLECTIVO: Procedimiento

- Negociación: 30/15 días
- Conocimiento de la A.L.
- Comunicación de la decisión:
 - Respeto 30 días
 - Preaviso
 - Carta
- Aportación al Tesoro Público
- Plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas.
- Convenio especial con la Seguridad Social
- Nueva acción judicial

4. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

- Causas: económicas, técnicas, organizativas o de producción (*“las relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”*)
- MSCT individual vs MSCT colectiva
- Extinción indemnizada (no sistema de trabajo y rendimiento u otras)
- Procedimiento
- Acuerdo: presunción de causas

5. CONTRATACIÓN LABORAL

Contrato de apoyo a emprendedores: período de prueba

Periodo de prueba: “*su duración será de un año en todo caso*”.

Pero el período de prueba no podrá establecerse “cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación”.

Contrato de apoyo a emprendedores: prohibiciones empresariales.

No podrá concertarlo la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera adoptado decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

Mantenimiento nivel de empleo

5. CONTRATACIÓN LABORAL

Primer empleo joven (RDL 4/2013).

- Objetivo: incentivar la adquisición de una primera experiencia profesional
- Destinatarios: jóvenes desempleados menores de 30 años sin experiencia laboral (¿?) o inferior a 3 meses.
- Duración: 3-6 meses
- Jornada completa o parcial (superior al 75%)
- No podrá concertarlo la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera adoptado decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.
- Compromiso mantenimiento nivel de empleo
- Bonificación a la transformación en indefinidos

5. CONTRATACIÓN LABORAL: Formación y aprendizaje

Contratos para la formación y aprendizaje: personas contratables.

- El límite de edad (25 años; 30, por aplicación de la DT 9ª, 15%) puede superarse si se contrata a trabajadores discapacitados pero también si son trabajadores en situación de exclusión social contratados por empresas de inserción.
- Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional

Contratos para la formación y aprendizaje: prórroga.

- Se especifica que el contrato podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, una o dos veces, sin exceder en conjunto (duración inicial más prórrogas) los tres años. Ese período goza de los mismos beneficios en la cotización que el originario.

5. CONTRATACIÓN LABORAL: Formación y aprendizaje

Contratos para la formación y aprendizaje: incentivos.

La reducción de cotizaciones respecto de trabajadores inscritos en oficinas de empleo se aplica a todos los contratos (el 75 ó 100%), pero (por contención del gasto público) las reducciones (1500 o 1800 € anuales, durante tres años) por su **transformación** en indefinidos sólo opera si se lleva a cabo cuando finalice la duración inicial o prorrogada, no en cualquier momento.

Estas reducciones no se aplicarán cuando se realice un trabajo efectivo en un entorno real y se adquiera formación o experiencia profesional dirigidas a la cualificación o inserción laboral, incluidos los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

5. CONTRATACIÓN LABORAL: Artículo 15.5 ET

Suspensión art. 15.5 ET: doctrina del paréntesis.

A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta a que se refiere el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo **los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad** a las mismas.

6. FLEXIBILIDAD INTERNA: Tiempo de trabajo

Distribución irregular de jornada: aumento.

El RD-Ley 3/2012 ofreció a las empresas, en defecto de pacto “en contrario”, la posibilidad de distribuir irregularmente el 5% de la jornada de trabajo a lo largo del año, ahora la Ley 3/2012

6. FLEXIBILIDAD INTERNA: Suspensión y reducción de jornada

Suspensión y reducción jornada: delimitación causas

- Frente al silencio anterior, ahora se relacionan las causas. Coinciden con las de los descuelgues:
- ECONÓMICAS. La disminución del nivel de ingresos ordinarios lo que excluye los “extraordinarios”, que tampoco se definen.
- La persistencia se fija en dos trimestres (tres en los despidos) que han de ser inferiores respecto de los mismos del año (natural) anterior.
- TÉCNICAS
- ORGANIZATIVAS
- PRODUCTIVAS

6. FLEXIBILIDAD INTERNA: Suspensión y reducción de jornada

- **Indiferente número de afectados**
- **Procedimiento**
 - Periodo de consultas: 15 días
 - Comunicación a la A.L.
- **Acuerdo: existencia de causas**
- **Suspensión de jornada**
- **Reducción de jornada: entre un 10 y un 70% (diaria, semanal, mensual o anual)**
- **Reposición de la prestación por desempleo**