

# **BOLETÍN INFORMATIVO Febreiro**

## **I. AXUDAS E SUBVENCIONS:**

**A. Axudas por fillo menor de 3 anos**

## **II. CURSOS AEMOS MOBLES E MADEIRA.**

## **III. RESUMO DA REFORMA DO MERCADO LABORAL.**

## I. AXUDAS E SUBVENCIÓNS:

### A. AXUDAS POR FILLO MENOR DE 3 ANOS.

**Obxecto:** Paliar os gastos dos primeiros anos de crianza dun fillo/a. Establécese como axuda as deducións da cota íntegra autonómica do imposto sobre a renda das persoas físicas polo nacemento de fillos/as.

**Beneficiarios:** Aquelas persoas que tivesen ao seu cargo fillos/as menores de tres anos en 01 de Xaneiro de 2012 (nados entre o 2.1.2009 e o 1.1.2012, inclusive), terán dereito a percibir unha prestación de 360 euros por cada un deles cando, durante o ano 2010, nin elas nin ningún dos membros da unidade familiar estivesen obrigados a presentar a declaración polo imposto sobre a renda das persoas físicas correspondente a ese período, nin a tivesen presentado de xeito voluntario aínda sen estar obrigados a iso.



**Prazo de presentación de solicitudes:** O prazo de presentación será de 40 días naturais, entre o 16 de febreiro de 2012 e o 26 de marzo de 2012.

**Máis Información:** *ORDE do 30 de decembro de 2011 pola que se establecen as bases polas que se rexerá a concesión da prestación económica de pagamento único por fillas e fillos menores de tres anos para o ano 2012.*

## II. CURSOS AEMOS MOBLES E MADEIRA:

**AEMOS** colabora na posta en marcha de catro cursos do sector do moble e a madeira co obxectivo de favorecer a inserción laboral de menores de 30 anos, memorando a súa empregabilidade e dándolle a oportunidade de **realizar prácticas en empresas**

Trátase de **cursos gratuítos**, subvencionados polo Servizo Público de Emprego Estatal, a través da Fundación Tripartita para a formación no emprego e dentro do programa específico de ámbito estatal Cualificación e mellora da empregabilidade de **menores de 30 anos**.

Ademais da formación recibida, os alumnos terán a posibilidade de realizar **60h de prácticas non laborais en empresas do sector**, podendo disfrutar de unha **beca de transporte** durante a execución das prácticas

### Cursos:

- Rehabilitación e construción con madeira.
- Comercialización de produtos de madeira para a rehabilitación de edificios.
- Novas canles de comercialización de mobles con aplicación de NNTT.
- Execución de proxectos de instalación de mobles para a rehabilitación.

### Documentación necesaria para a inscrición:

- Fotocopia D.N.I.
- Fotocopia da tarxeta de demandante de emprego.
- C.V.

### Requisitos:

- Menores de 30 anos.
- Demanda de emprego en vigor
- Baixa cualificación

Para máis información, ou para formalizar a inscrición, poden contactar con:

#### **ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE MOS**

Carretera de Peinador, 41 - 36416 MOS

Tlf: 986 49 88 20

Mail: [formacion@aemos.es](mailto:formacion@aemos.es)



## **III. RESUMO DA ACTUAL REFORMA DO MERCADO LABORAL:**

### **A. MEDIDAS PARA FAVORECER A EMPREGABILIDADE DOS TRABALLADORES:**

#### **A.1 ACTUACIÓN DAS ETT COMO AXENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN:**

Recoñécese ás ETT como axencias de colocación. Poderán seguir cedendo a empresas usuarias traballadores contratados por elas e actuar coma axencias de colocación, axustándose neste último aspecto á normativa reguladora desta materia e en todo caso garantindo ós traballadores a gratuidade dos servizos prestados.

Supón que si funcionan como axencia de colocación, no caso de que traballadores desempregados rexeiten ofertas das ETT poderían perder a prestación, tal e como sucede co Servizo Público de Emprego.

## A.2 FORMACIÓN PROFESIONAL DO TRABALLADOR

### A.2.1 Promoción e formación profesional:

Trátase de mellorar a empregabilidade dos traballadores e introdúcese o **dereito á formación**. Búscase evitar que os cambios tecnolóxicos ou de outras índoles motiven o despido dos traballadores:

- Dereito dos traballadores con máis de un ano de antigüidade a un permiso retribuído de 20 horas anuais de formación. O contido da actividade formativa debe estar vinculado ó posto de traballo.
- Créase unha conta formación na que se recollerá a formación recibida polo traballador ó longo da súa vida activa.
- Os centros e entidades de formación acreditados poderán tamén executar directamente os plans de formación a nivel estatal e autonómico.
- Futuro desenvolvemento de un cheque-formación



### A.2.2 Novidades no contrato para a formación e aprendizaxe:

Esta modalidade de contrato ten por obxeto **reducir o elevado desemprego xuvenil e mitigar os efectos do abandono dos estudos**.

- Ampliación da idade máxima para ter acceso a este tipo de contrato ós 30 anos ata que a taxa de desemprego baixe do 15%
- Tras esgotar un período de formación nunha actividade, o traballador poderá utilizar esta modalidade de contrato noutros sectores, o que mellora a súa empregabilidade e permite unha segunda oportunidade.
- traballador poderá recibir a formación na propia empresa, se dispón de instalacións e persoal axeitado.

## B. MEDIDAS PARA FOMENTAR A CONTRATACIÓN INDEFINIDA E OUTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER A CREACIÓN DE EMPREGO:

### B.1 NOVA MODALIDADE DE CONTRATO INDEFINIDO DE APOIO ÓS EMPREENDEDORES:



Novo contrato indefinido para pemes e autónomos (empresas de ata 50 traballadores).

Este contrato terá un **período de proba de 1 ano**.

A empresa terá dereito a unha dedución na súa conta fiscal de 3.000 euros cando contrate ó seu primeiro traballador, sempre que teña menos de 30 anos.

A empresa que contrate a un traballador en desemprego que esté cobrando a prestación por desemprego dende fai 3 meses mínimo, poderán **deducirse fiscalmente o equivalente o 50% da prestación por desemprego que queda por cobrar o traballador co límite de 12 mensualidades**. Pola súa parte, o **traballador poderá voluntariamente percibir, xunto co seu soldo, o 25% da prestación por desemprego** durante o mesmo período ou poderá non compatibilizar este cobro e manteráselle o seu dereito as prestacións por desemprego que lle quedasen por percibir no momento da colocación.

Bonificacións dirixidas a colectivos desempregados con especiais dificultades para a súa incorporación ó mercado laboral.

Non poderán realizar este contrato as empresas que nos 6 meses anteriores realizasen despidos colectivos ou individuais declarados improcedentes por sentenza xudicial no mesmo centro de traballo e grupo profesional.

### **Fomento contratación:**

- Para **fomentar a contratación de xóvenes** (cunha taxa de desemprego cercana ó 50%): **bonificación** na cota da seguridade social de ata **3.600 euros** á contratación indefinida de persoas entre 16 e 30 anos durante 3 anos. A bonificación incrementarase conforme aumente a antigüidade do traballador:

- un ano: 1.000 euros (83,33 €/mes)
- dous anos: 1.100 euros (91,67 €/mes)
- tres anos: 1.200 euros (100,00 €/mes)

Aumentarase **100 euros máis ó ano se o traballador é muller** en sectores onde este colectivo estea pouco representado

- Para fomentar a contratación de **parados de longa duración: bonificación de ata 4.500 euros** á contratación indefinida de desempregados de longa duración maiores de 45 anos (desempregados, ó menos, durante 12 meses dos 18 anteriores):

- un ano: 1.300 euros
- dous anos: 1.300 euros
- tres anos: 1.300 euros

Cando os contratos se concerten con mulleres en sectores onde este colectivo estea pouco representado, as bonificacións indicadas elévanse ós 1.500 euros

Para as bonificacións, o traballador deberá permanecer 3 anos, a excepción de despidos disciplinarios procedentes, se non haberá que devolvelas.



## B.2 REFORMA DO CONTRATO DE TRABALLO A TEMPO PARCIAL:

A partir do 31 de Decembro de 2012 recupérase a **prohibición de encadear contratos temporais máis alá dos 24 meses**.

Impulso da utilización deste contrato para que os traballadores podan compatibilizar mellor o emprego cos estudos e coa vida familiar e persoal.

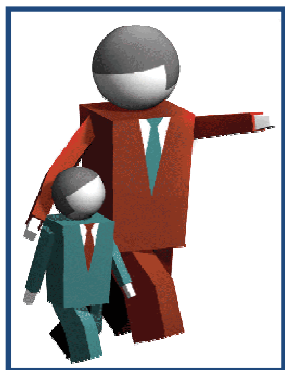
Admítase a posibilidade de que se realicen horas extraordinarias neste tipo de contratos.

## B. 3 MODIFICACIÓN DO CONTRATO A DOMILICIO: TRABALLO A DISTANCIA:

Regúlase por primeira vez en España o teletraballo, salvagardando o dereito á formación destes traballadores. Garántese o dereito a **unha retribución equivalente ós que traballan de forma presencial no centro de traballo e a ser informados das vacantes en postos presenciais existentes**.

## B.4 BONIFICACIÓNS DE COTAS POR TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS, DE RELEVO E SUSTITUCIÓN EN INDEFINIDOS:

As empresas que **transformen en indefinidos contratos en prácticas**, de relevo e de substitución por anticipación da idade de xubilación,



calquera que sexa a data da súa celebración, terán dereito a unha **bonificación na cota empresarial a á Seguridade Social de 41,67 euros/mes (500 euros/ano)**, durante tres anos. No caso de mulleres, ditas bonificacións serán de 58,33 euros/mes (700 euros/ano).

Poderán ser beneficiarios das bonificacións establecidas neste artigo as empresas que teñan **menos de cincuenta traballadores** no momento de producirse a contratación, incluídos os traballadores autónomos, e sociedades laborais ou cooperativas ás que se incorporen traballadores coma socios traballadores ou de traballo, sempre que estas últimas optasen por un réxime de Seguridade Social propio de traballadores por conta allea.

## C. MEDIDAS PARA FAVORECER A FLEXIBILIDADE INTERNA NAS EMPRESAS COMA ALTERNATIVA Á DESTRUCCIÓN DE EMPREGO

### C.1. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E GRUPO PROFESIONAL

Desaparecen as categorías, e se irá a grupos profesionais máis xerais.

## C.2. NEGOCIACION COLECTIVA E PRIORIDADE Ó CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

Facilítase a non aplicación do convenio colectivo. Con **dous trimestres consecutivos de diminución de ingresos ou vendas bastará**, tamén cando se produzan **cambios**, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; cando se produzan cambios no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción ou cando se produzan cambios na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

É dicir, cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por **acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores lexitimados** para negociar poderase proceder a inaplicar na empresa as condicións de traballo previstas no convenio colectivo aplicable, sexa este de sector ou de empresa, que afecten ás seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario e distribución do tempo de traballo.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración e cuantía salarial.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 desta Lei.
- g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

No caso de **suspensión de contrato ou redución temporal de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou forza maior**, incluídas as suspensións de contratos colectivos tramitadas de conformidade coa lexislación concursal, as empresas terán dereito a unha **bonificación do 50 por cento** das cotas empresariais á Seguridade Social por contingencias comúns, devengadas polos traballadores en situacións de suspensión de contrato. **A duración da bonificación non poderá superar os 240 días por traballador**, e será necesario para a súa obtención que o empresario se comprometa a **manter no emprego** ós traballadores afectados durante ó menos un ano con posterioridade á finalización da suspensión o redución.



A regulación **das condicións establecidas nun convenio de empresa terá prioridade aplicativa respecto do convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior nas seguintes materias:**

- a) A cuantía do salario base e dos complementos salariais, incluídos os vinculados á situación e resultados da empresa.
- b) O abono ou a compensación das horas extraordinarias e a retribución específica do traballo a turnos.

- c) O horario e a distribución do tempo de traballo, o réxime de traballo a turnos e a planificación anual das vacacións.
- d) A adaptación o ámbito da empresa do sistema de clasificación profesional dos traballadores.
- e) A adaptación dos aspectos das modalidades de contratación que se atribúen pola presente Lei ós convenios de empresa.
- f) As medidas para favorecer a conciliación entre a vida laboral, familiar e persoal.
- g) Aquelas outras que dispoñan os acordos e convenios colectivos a que se refire o artigo 83.2.

### C.3. ULTRAACTIVIDAD DOS CONVENIOS COLECTIVOS

Limitada a **dous anos** dende o vencemento do convenio

## D. MEDIDAS PARA FAVORECER A EFICIENCIA DO MERCADO DE TRABALLO E REDUCIR A DUALIDAD LABORAL

### D.1 MODIFICACIONES NO DESPIDO COLECTIVO

Entenderase por despido colectivo a extinción de contratos de traballo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción. Entendese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se se produce durante **tres trimestres consecutivos**.



**Suprímese a autorización administrativa nos ERE, polo que o empresario decide as condicións e en caso de non acordo polos sindicatos decide el xuíz.**

### D.2 MODIFICACIONES NOS DESPIDOS

#### Absentismo

Modifícase o despido por absentismo e se **desliga do índice de absentismo da empresa, afectando só ó traballador individualmente.**

**Por faltas de asistencia o traballo, aínda xustificadas pero intermitentes, que alcancen o 20 % das xornadas hábiles en dous meses consecutivos (8 días aprox.) , ou o 25 % en catro meses descontinuos dentro dun período de doce meses (20 días aprox.) poderase despedir de maneira obxectiva.**



Non contarán para o absentismo as incapacidades de máis de 20 días, e as obvias de maternidade, paternidade, accidente de traballo, ...

### Despidos procedentes

Indemnización de **20 días por ano traballado para un máximo de 12 mensualidades** para tódolos traballadores.

### Despidos Improcedentes

A indemnización pasa a **33 días por ano traballado para un máximo de 24 mensualidades a partir de febreiro de 2012, e de 45 días por ano traballado e ata un máximo de 42 mensualidades acumulables ata o 13 de febreiro de 2012.**



## E. OUTROS

### E.1 CAPITALIZACIÓN DA PRESTACIÓN POR DESEMPREGO

Permitirase ós xóvenes que podan **capitalizar ata o 100%** da prestación por desemprego para poder emprender un negocio como autónomos. Poderán cobrar o 100% da prestación por desemprego nun único pago tanto os **xóvenes menores de 30 como as mulleres menores de 35**, considerándose a idade na data da solicitude.

### E.2 OUTRAS NOVIDADES

Os desempregados que cobren prestación estarán obrigados a **realizar servizos de interese xeneral en beneficio da comunidade.**



Amplíase ata os **30 anos o contrato de formación e aprendizaxe**, ata que o paro baixe do 15%.

As empresas en beneficios que queiran reducir plantilla entre os traballadores maiores de 50 anos con cargo ós seus recursos propios no terán que cumprir co requisito de que o despedido afecte un mínimo de 100 traballadores nun período de tres anos.

**Os delegados sindicais poderán ser despedidos como o resto de traballadores nos ERE**, e protexese a aqueles que teñan cargas familiares ou discapacidade.