

ANÁLISIS SINDICAL COMPARATIVO MEDIDAS DECRETO 16 DE JUNIO 2010

<p>3. Aspectos que cambian que afectan a todos los tipos de despido objetivo.</p> <p>3.1 La improcedencia por motivo de forma en el despido objetivo individual.</p> <p>3.2 Período de comunicación al trabajador</p> <p>4. Suspensión del contrato por causas objetivas (ERE temporal). Leyes que modifica: Art. 47 del Estatuto de los Trabajadores. Art. 203 y 208 Ley General de la Seguridad Social. Art.1, Art. 3 Ley de</p>	<p>3.1 El incumplimiento de cualquiera de los tres aspectos formales comunicación argumentada del despido, depósito de la indemnización, e información a los representantes de los trabajadores, suponían la nulidad del despido y volver a comenzar el proceso.</p> <p>3.2 Treinta días</p> <p>4. a) La regulación sobre el porcentaje de trabajadores que debían verse afectados para acogerse a la suspensión eran los marcados en el art. 51 (es decir los mismo que para el</p>	<p>produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Causas organizativas: Cuando se produzcan cambios en los sistemas y métodos de trabajo. - Causas de producción: Cuando se produzcan cambios en la demanda de productos y servicios. <p>3.1 En el nuevo decreto el incumplimiento conlleva la improcedencia y no la nulidad. Por lo que se habilita el “despido expres” por cuestión de forma en los despidos objetivos.</p> <p>3.2 Quince días. Por lo que se vulnera la capacidad de respuesta y el tiempo que marca el estatuto para la búsqueda de empleo.</p> <p>4. a) En este tema se eliminan la referencia al art. 51. Y queda una nueva redacción que dice que podrá aplicarse a cualquier número de trabajadores.</p>
--	--	--

ANÁLISIS SINDICAL COMPARATIVO MEDIDAS DECRETO 16 DE JUNIO 2010

<p>27/2009 Fomento del Empleo.</p> <p>Continuación punto 4.</p>	<p>despido colectivo).</p> <p>b) Mismas causas que el despido objetivo colectivo.</p> <p>c) Bonificaciones de un 50 por ciento en las cuotas a la seguridad social en contingencias comunes en el caso de optar por la suspensión temporal o reducción de la jornada que haya sido aprobado por la autoridad laboral.</p> <p>d) Si después de una suspensión temporal se autoriza la extinción de los contratos y el trabajador ha agotado su prestación se le repondrá hasta un máximo de 120 días. A las suspensiones aprobadas entre octubre de 2008 hasta diciembre de 2010.</p>	<p>b) Las causas para hacer una suspensión se modifican en el mismo sentido que para hacer un despido objetivo. Se contempla en la nueva redacción la reducción de jornada por causas económicas, técnicas u organizativas con el mismo procedimiento que la suspensión de contrato. La reducción de la jornada podrá ser entre el 10 y el 70 por ciento. Además se adapta la Ley General de Seguridad social para que estas reducciones de jornada estén cubiertas por prestaciones pro desempleo.</p> <p>c) Aumento al 80 por ciento de bonificación en las cuotas a la seguridad social en contingencias comunes en los expedientes que concluyan con acuerdo e incluyan medidas para reducir los efectos (mejora empleabilidad, etc.).</p> <p>d) Se amplía la reposición hasta un máximo de 180 días y se amplía el periodo hasta diciembre de 2011. Se podrán acoger a esto aquellos expedientes que hayan sido aprobados entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2011.</p>
--	---	--

ANÁLISIS SINDICAL COMPARATIVO MEDIDAS DECRETO 16 DE JUNIO 2010

<p><u>Negociación colectiva:</u></p> <p>1. Movilidad geográfica, y modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Leyes que modifica: Art. 40, 41 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>2. Modificación sustancial. Leyes que modifica: Art. 40, 41 del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>1. a) Cuando es de carácter colectivo: Las consultas a la representación de los trabajadores en todos los casos (geográfica, y sustancial) era como mínimo de 15 días.</p> <p>b) cuando no había representación en la empresa no existía regulación</p> <p>2. a) Se consideraba modificación sustancial todo lo que afectará a: - Jornada - Horario</p>	<p>1. a) Como máximo pasa a ser de 15 días improrrogables.</p> <p>b) Los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión integrada por 3 miembros de los sindicatos más representativos del sector, en caso de acogerse a esta posibilidad el empresario podrá atribuir su representación a las patronales. Esto deberá hacerse en el plazo de cinco días desde la comunicación</p> <p>c) Anteriormente no se contemplaba en el ET, cambiar la ronda de consultas por un arbitraje cosa que el decreto si incluye.</p> <p>2. a) Se incluye a todas a las anteriores la distribución del tiempo de trabajo.</p>

ANÁLISIS SINDICAL COMPARATIVO MEDIDAS DECRETO 16 DE JUNIO 2010

<p>3. Cláusula de descuelgue salarial. Leyes que modifica Art. 83, 85 del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo a turnos - Remuneración - Sistema de trabajo - Rendimiento - Funciones por encima del grupo profesional. <p>b) La modificación de las condiciones de trabajo recogidas en convenio colectivo se debían hacer por expreso acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.</p> <p>3. a) Para inaplicar el régimen salarial del convenio colectivo, se tienen que dar las condiciones que establezca el convenio colectivo y por el procedimiento que marque el mismo. Si esto no estaba recogido en el convenio, debía hacerse mediante el acuerdo con los representantes de los trabajadores, si no había acuerdo con estos se podría acudir a la comisión paritaria.</p>	<p>b) Si no hay acuerdo establece que habrá que acudir a los procedimientos de mediación que recoja el convenio colectivo; sino hubiese acuerdo se podrá ir a un arbitraje vinculante tal y como se establezca en el convenio. El decreto da por sentado que estos instrumentos existen en todos los convenios y no aclara cual será el procedimiento en aquellos que no este contemplado.</p> <p>3. a) La reforma cambia el orden. No hace falta acudir ni a las condiciones ni al procedimiento que marque el convenio, aunque lo haya. Con el simple acuerdo con la representación de los trabajadores se podrá inaplicar el régimen salarial aunque este acuerdo se efectúe bajo parámetros distintos a los que marque el convenio. Si no hay acuerdo con la representación si se remite a lo que fije el convenio, sí el convenio no fija nada iría a la comisión paritaria. Riesgo de sindicatos corporativos.</p>
--	--	---

ANÁLISIS SINDICAL COMPARATIVO MEDIDAS DECRETO 16 DE JUNIO 2010

		<p>b) A partir del decreto todos los convenios deberán incluir dentro de los contenidos mínimos los procedimientos para solventar las discrepancias sobre la no aplicación del régimen salarial.</p> <p>c) Si no existe representación se aplicará el nuevo mecanismo creado para las modificaciones sustanciales</p>
<p><u>Contratación</u></p> <p>1. Contrato para el Fomento del Empleo. Leyes que modifica: Disposición adicional primera de la Ley 12/2001 del 9 de julio.</p>	<p>1. a) Los colectivos a los que se les podía aplicar este contrato eran: A. Trabajadores inscritos en la oficina de empleo: - Jóvenes hasta 30 años. - Mujeres desempleadas en profesiones con menor índice de empleo femenino. - Mayores de 45 años de edad. - Personas con discapacidad. - Resto de parados que no formen parte de los anteriores colectivos y que lleven más de seis meses ininterrumpidamente en el desempleo. B. Trabajadores temporales de una empresa que pasen a se indefinidos en la misma.</p>	<p>1. a) Trabajadores inscritos en la oficina de empleo. Se mantienen todos los colectivos. Pero en el caso de los parados que no forman parte de un colectivo específico se reduce a tres meses el tiempo que deben llevar inscritos para poder ser contratados bajo esta modalidad. Además, se incluyen dos nuevos colectivos. - Todos los trabajadores que dos años atrás hayan extinguido una relación laboral de carácter indefinido en una empresa diferente. - Desempleados que durante los dos años anteriores hayan estado exclusivamente contratados mediante contrato temporal. Con este modificación ya no es un contrato para colectivos con dificultades de inserción, convirtiendo</p>

ANÁLISIS SINDICAL COMPARATIVO MEDIDAS DECRETO 16 DE JUNIO 2010

<p>2. Contrato en prácticas y contrato de formación. Leyes que modifica Art. 11 del Estatuto de los Trabajadores. Disposición adicional sexta de la Ley de la Seguridad Social.</p>	<p>b) La indemnización para este tipo de contrato era: - de 33 días cuando se despedía por causas objetivas y era declarado judicialmente improcedente. - de 45 cuando se despedía por causas disciplinarias y se reconocía la improcedencia del despido o era declarado improcedente.</p> <p>2. a) Contrato en prácticas se podría contratar a un trabajador bajo este tipo de contrato cuatro años después de haber terminado sus estudios.</p> <p>b) Contrato de formación. Carecían de desempleo</p> <p>c) Contrato de formación se podría realizar en jóvenes de 16 a 21 años. Hasta los 24 años si son contratados para su incorporación en Escuelas Taller o Casas de Oficio.</p>	<p>“de facto” en un contrato indefinido ordinario.</p> <p>b) En el actual redactado: - Se permite reconocer la improcedencia del despido objetivo desde la comunicación por lo que no hace falta ir a juicio y por lo tanto se ahorran los salarios de tramitación. Y el despido objetivo se entra en lo que se denomina “despido Express”.</p> <p>2. a) Contrato en prácticas se aumenta a cinco años el periodo para contratar.</p> <p>b) Contrato de formación. se les reconoce el derecho a desempleo, excepto aquellos que prestan servicios en Escuelas taller, Casas de oficio y Talleres de Empleo.</p> <p>c) Hasta el 31 de diciembre de 2011 el límite de edad en todos los casos se amplía hasta los veinticinco años.</p>
--	---	--

ANÁLISIS SINDICAL COMPARATIVO MEDIDAS DECRETO 16 DE JUNIO 2010

<p>3. Contrato de Obra o servicio Leyes que modifica: Art 15 del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>3. a) La duración de la obra o servicio no estaba determinada. Pudiéndose estar contratado por tiempo indeterminado.</p> <p>b) Se establecía una limitación temporal para aquellos trabajadores que en un plazo de 30 meses hubieran estado contratados 24 meses con dos o mas contratos para el mismo puesto y la misma empresa. Los contratos a los que les aplicaba esta cláusula eran: obra y servicios, circunstancias de la producción y relevo.</p>	<p>d) Se bonifican en el cien por cien de las cuotas en todas las contingencias (comunes, enfermedad profesional, accidente de trabajo, formación, desempleo y FOGASA). En los contratos realizados hasta el 31 de diciembre de 2011 y estarán bonificados durante toda su duración incluidas las prórrogas. El Gobierno reconoce que esta medida tendrá un coste de 80'54 millones en tres años. De los que el noventa por ciento son para los empresarios.</p> <p>3. a) Mantiene la situación anterior para todos los contratos suscritos con anterioridad al decreto. <u>Sólo los nuevos contratos no podrán tener una duración superior a tres años</u> ampliables un año más si lo establece el convenio.</p> <p>b) Se mantiene las mismas limitaciones. Pero se amplía que los contratos sean para un mismo puesto, pudiendo también ser para diferentes puestos. Con lo mismas empresa o grupo de empresas. Así como en los casos de sucesión o subrogación empresarial.</p> <p>c) Se establece la obligación de informar por escrito al trabajador su condición de fijo en los diez días siguientes a los cumplimientos de los plazos.</p>
---	---	---

ANÁLISIS SINDICAL COMPARATIVO MEDIDAS DECRETO 16 DE JUNIO 2010

<p><u>Abono de indemnizaciones</u></p> <p>1. Abono de parte de la indemnización por el FOGASA.</p>	<p>d) Los contratos suscritos con anterioridad al 2001 no tenían indemnización a su finalización. A partir del 2001 se establece una indemnización de 8 días por año.</p> <p>1) a) En caso de insolvencia de las empresas, tenía responsabilidad subsidiaria en el pago de salarios. En las empresas de menos de 25 trabajadores que tuviesen expediente abona el 40 por ciento de las indemnizaciones.</p>	<p>d) Se establece que para los contratos firmados <u>a partir del 18 de junio la indemnización será 12 días</u>. Aunque no se aplicará de forma inmediata, se hará de forma progresiva .Esto es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ocho días hasta finales de 2011 - Nueve días hasta finales de 2012 - Diez días hasta finales de 2013 - Once hasta finales de 2014 - Doce desde enero de 2015 <p>1) a) Ahora abona 8 días por año en todos los despidos objetivos (colectivos e individuales) y las empresas que se encuentren en periodo concursal. Independientemente del tamaño de la empresa. Y del motivo del despido objetivo. Igualmente se financiará también el despido objetivo que sea declarado improcedente. Lo que supone que el empresario sólo abonará:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 12 días en el caso de despido objetivo procedente. - 25 días en el caso de despido objetivo improcedente, en el contrato de fomento del empleo (33 días). - 37 días en el cado de despido objetivo
--	---	---

ANÁLISIS SINDICAL COMPARATIVO MEDIDAS DECRETO 16 DE JUNIO 2010

<p>2. Fondo de capitalización</p>	<p>2. a) No existía.</p>	<p>improcedente en el contrato ordinario.</p> <p>Esto significa que será más barato hacer un despido colectivo que una modificación de sustancial (en caso de que el trabajador decida extinguir su relación laboral) que no está subvencionada y sigue manteniendo la indemnización de 20 días abonada en su totalidad por el empresario.</p> <p>2. a) En plazo de un año el Gobierno, previa consulta a los agentes sociales, deberá crear un fondo de capitalización para sustituir la medida del FOGASA. Este Fondo tendrá más alcance y competencias. Su función aun siendo la misma (pagar parte del despido) amplía los supuestos que paga, incluyendo la movilidad geográfica y las actividades de formación.</p> <p>Hay que tener en cuenta que el decreto no marca como se financiará, sólo indica que no podrá suponer un aumento de las cotizaciones empresariales. Por lo que no deja claro sobre quien recaerá el coste de la medida, pudiendo recaer sobre el trabajador o sobre financiación pública financiada por impuestos.</p>
--	------------------------------	--

ANÁLISIS SINDICAL COMPARATIVO MEDIDAS DECRETO 16 DE JUNIO 2010

<p><u>Agencias de colocación y ETT.</u></p> <p>1. Agencias de colocación. Art. 131 de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 20, 21, 22 de la Ley 56/2003.</p> <p>2. ETT.</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>a) La contratación mediante ETTs estaba prohibida para la realización de actividades de especial peligrosidad que se establecían reglamentariamente en el RD 216/1999 entre las que se encontraban (construcción,</p>	<p>1.</p> <p>a) Se legaliza que las entidades privadas con ánimo de lucro realicen actividades de intermediación y orientación en el marco de un convenio de colaboración con el SPPE. Equiparándolas en derechos, deberes y funciones a los mismos.</p> <p>Esto supone que las agencias de colocación tendrán acceso a las bases de datos de los SPPE y que podrá, funcionar de hecho como Oficinas de Empleo. A falta del Reglamento que regule su funcionamiento no queda claro que nivel de influencia tendrán las agencias privadas a la hora de sancionar a un demandante de empleo que cobre prestación.</p> <p>2.</p> <p>a) Desaparece la prohibición reglamentaria del uso de ETTs remitiéndose a lo que se establezca por convenio colectivo estableciendo los requisitos y supuestos en que se podrá hacer efectiva esta prohibición.</p>
---	--	---

ANÁLISIS SINDICAL COMPARATIVO MEDIDAS DECRETO 16 DE JUNIO 2010

	<p>minería...)</p> <p>b) Se establecía que la remuneración del trabajador cedido sería la establecida en el convenio colectivo de ETTs. En el convenio se remitía a las condiciones del convenio de la empresa usuaria en materia de: jornada, horas extras, periodos de descanso, trabajo nocturno, vacaciones y días festivos.</p> <p>c) Las trabajadoras a través de lo establecido en la ley de igualdad y el convenio colectivo deponían de una serie de medidas de protección.</p> <p>d) La empresa usuaria no tenía ninguna responsabilidad en lo relacionado con la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo.</p> <p>e) Los trabajadores de ETT solo podían acceder a algunos servicios comunes de la empresa usuaria como transporte, e instalaciones colectivas</p> <p>f) No existía.</p>	<p>b) Se traslada a la ley de ETTs los aspectos que anteriormente solo estaban en el convenio colectivo.</p> <p>c) Se trasladan estas medidas a la ley de ETTs.</p> <p>d) Se hace responsable subsidiaria a la empresa usuaria en la indemnización por extinción del contrato.</p> <p>e) Se amplía los servicios comunes a otras instalaciones como: Comedores, guarderías y otros servicios comunes.</p> <p>f) Se recoge el derecho de los trabajadores de ETT a ser informados de las vacantes de la empresa usuaria.</p>
--	---	---

ANÁLISIS SINDICAL COMPARATIVO MEDIDAS DECRETO 16 DE JUNIO 2010

	g) Existen limitaciones y prohibiciones a la hora de ceder trabajadores en determinados sectores (administración).	g) Se autoriza la cesión de trabajadores en todos los casos salvo por causas de especial peligrosidad.
--	--	---

** Además el decreto modifica las Bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social, tanto en los colectivos que fija como en las cantidades bonificables.*