

Reforma Laboral y Formación Continua

Guía de Lectura Rápida



ÍNDICE

Ideas Generales del Real Decreto-Ley 3 del 10 de Febrero de 2012.....	3
Se sigue apoyando el modelo de Formación Bonificada	3
Cuenta de Formación y Cheque de Formación	3
Otros Cambios Importantes en Formación	4
Ideas Novedosas	4
Formación de Oferta	4
Reforma Laboral 2012	
- ETT	5
- Contrato de Formación y Aprendizaje	5
- Formación Permanente	5
- Pymes	5
- Contratación Indefinida	5
- Contrato a Tiempo Parcial	5
- Teletrabajo	5
- Flexibilidad Laboral	6
- Negociación Colectiva	6
- Dualidad del Mercado de Trabajo	6
- Fraude, Economía sumergida y Absentismo	6
¿Cómo puede beneficiarse su empresa de nuestros servicios?	7
Además	7

IDEAS GENERALES DEL REAL DECRETO-LEY 3 DEL 10 DE FEBRERO DE 2012.

El desarrollo de la formación profesional para el empleo ha sido notable en las últimas dos décadas, con un significativo incremento de la participación de empresas y trabajadores en las acciones formativas, si bien se han puesto de manifiesto también ciertas necesidades de mejora.

El eje básico de la reforma es el reconocimiento de la formación profesional como un derecho individual. Se reconoce a los trabajadores un permiso retribuido con fines formativos. Así mismo, se reconoce a los trabajadores el derecho a la formación profesional dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

También se prevé que los Servicios Públicos de Empleo otorgarán a cada trabajador una cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social. Se contempla que los centros y entidades de formación, debidamente acreditados, tendrán la posibilidad de participar directamente en el sistema de formación profesional para el empleo, con la finalidad de que la oferta formativa sea más variada, descentralizada y eficiente.

SE SIGUE APOYANDO EL MODELO DE FORMACIÓN BONIFICADA

La nueva Ley indica que el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

También tiene derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, y a la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. Y por último a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

CUENTA DE FORMACIÓN Y CHEQUE DE FORMACIÓN

El Gobierno desarrollará reglamentariamente la cuenta de formación prevista en el apartado 10 del artículo 26 de la Ley 56/2003, y además evaluará la conveniencia de crear un cheque formación destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores.

La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

Los Servicios Públicos de Empleo efectuarán las anotaciones correspondientes en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.

OTROS CAMBIOS IMPORTANTES EN FORMACIÓN

Se cambian algunos artículos del Estatuto de los Trabajadores, destacando uno que indica el apoyo 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 mayor empleabilidad.

En la gestión del subsistema de formación profesional para el empleo participarán las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y también los centros y entidades de formación debidamente acreditados.

En las subvenciones relacionadas con la Formación Continua parece entenderse que sí pueden participar los centros privados, ya que la Ley señala en varios apartados la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y al mismo tiempo los centros y entidades de formación debidamente acreditados en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo.

IDEAS NOVEDOSAS

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años.

La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empresario.

La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

FORMACIÓN DE OFERTA

El párrafo primero del apartado 1 del artículo 3 de la Orden TAS 718/2008, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta, se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, quedando redactado del siguiente modo:

«Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en sus respectivos ámbitos de actuación, serán beneficiarios de las subvenciones destinadas a la financiación de los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados, las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector de actividad, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal y los centros y entidades de formación debidamente acreditados, a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 24 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.»

REFORMA LABORAL 2012

ETT

Se autoriza a las Empresas de Trabajo Temporal para actuar como agencias privadas de colocación, por disponer de una amplia red de sucursales distribuidas por todo el territorio y con amplia experiencia en el mercado de trabajo.

CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

- La edad máxima de este contrato pasa de 25 años a 30 años (hasta que la tasa de paro se sitúe en el 15%)
- Tras agotar un periodo de formación en una actividad, el trabajador podrá utilizar esta modalidad de contrato en otros sectores, lo que mejora su empleabilidad.
- El trabajador podrá recibir la formación en la propia empresa, si ésta dispone de instalaciones y personal docente.

FORMACIÓN PERMANENTE

- Derecho a la formación dirigida a la adaptación al puesto de trabajo.
- Creación de una cuenta identificativa de la formación recibida por el trabajador.
- Desarrollo del “Cheque Formación”.
- Permisos retribuidos con fines formativos.
- Se permite a los centros y entidades de formación que intervengan directamente en el sistema de formación para el empleo.

PYMES

- Creación de un nuevo contrato indefinido para PYMES de menos de 50 trabajadores.

- Período de prueba de 1 año
- Deducción fiscal de 3000 euros por contratar a su primer trabajador de menos de 30 años
- Deducción fiscal del 50% de la prestación por desempleo de los trabajadores contratados durante un año
- En éste último caso, el trabajador podrá percibir, si así lo desea, junto con su sueldo, el 25% de la prestación.
- Bonificación de hasta 3600 euros a la contratación indefinida de jóvenes parados entre 16 y 30 años
- Bonificación de hasta 4500 euros a la contratación indefinida de parados de larga duración mayores de 45 años.

CONTRATACIÓN INDEFINIDA

A partir del 31 de enero de 2012 se vuelve a prohibir el encadenamiento de contratos temporales más allá de 2 años, como establecía la Ley 43/2006.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Impulso de la utilización del contrato a tiempo parcial que favorece que los trabajadores puedan compatibilizar mejor el empleo con los estudios y con su vida familiar y personal.

TELETRABAJO

Se regula por primera vez en España el teletrabajo, salvaguardando el derecho a la formación.

FLEXIBILIDAD LABORAL

- Movilidad funcional de los trabajadores para una mejor adaptación a las necesidades de la empresa.
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo: se facilita la modificación de la jornada de trabajo, el horario, el salario y sistema de rendimiento
- Se simplifican los trámites y se establecen incentivos para los expedientes de regulación de empleo de reducción de jornada laboral o suspensión temporal del contrato, ante situaciones de disminución de la demanda.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Objetivación de las causas del despido.
- Se elimina la autorización administrativa previa, en línea con la práctica de los países europeos.
- Se regulan las extinciones de contratos de personal no funcionario en el sector público.

DUALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO

- Se generaliza la indemnización por despido improcedente en 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades, respetando los derechos adquiridos.
- Indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades, en los despidos procedentes por causas objetivas

FRAUDE, ECONOMÍA SUMERGIDA Y ABSENTISMO

- Cumplimiento estricto de la ley en el cobro de prestaciones por desempleo.
- Se impulsará que los desempleados que estén cobrando prestación realicen servicios de interés general en beneficio de la comunidad a través de convenios de colaboración con las Administraciones públicas.
- Se elimina la vinculación del grado de absentismo del trabajador y la plantilla para justificar el absentismo como causa de despido. Sólo se tendrá en cuenta el absentismo del trabajador.
- Mejorar la eficacia de la evaluación de la incapacidad temporal a través de las mutuas de accidentes de trabajo.

La Presente Guía se ha elaborado a la luz de la información disponible a fecha del 14 de Febrero de 2012, y está pendiente del desarrollo final de la ley tras su trámite Parlamentario. Desde AdelantTa informaremos de las conclusiones finales y su impacto en la Normativa Laboral y Formativa,

¿CÓMO PUEDE BENEFICIARSE SU EMPRESA DE NUESTROS SERVICIOS?

El Equipo de Profesionales de AdelantTa se pone a su disposición para ayudarle a diseñar su Plan de Formación en línea con las nuevas directrices del Real Decreto Ley:

- a. Calcular su crédito de formación continua.
- b. Aclararle cuantos aspectos normativos y de funcionamiento necesite.
- c. Actuar en cuantas comunicaciones sean necesarias con la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo al inicio de la formación, durante su realización y tras su finalización.
- d. Comunicar y asesorar a la RLT, si fuera necesario.
- e. Facilitar todos los datos para practicar las bonificaciones en los boletines de cotización a la seguridad social.

ADEMÁS

Búsqueda y Selección de Personal
Formación y Desarrollo
Consultoría y Management
e-Learning y Soluciones de Reclutamiento 2.0
División de Selección Internacional

CONTACTO

Adelantta-Advanced Training,
Search & Development S.L.
Juan Carlos Sánchez -
Socio Director
juancarlos.sanchez@adelantta.es
www.adelantta.es
915 917 114
686 38 15 84