

**SALIDA Nº 4781**

Estimado Asociado,

Le informamos que el día 11 de Abril, el Presidente de Ganvam, D. Juan Antonio Sánchez Torres, junto con el resto de representantes de las organizaciones que integran el Foro de Talleres se ha reunido con la Directora General de Seguros para tratar la **situación del sector de la posventa y en particular la problemática derivada de las relaciones de los talleres con las Compañías de Seguros.**

Los presidentes de **Cetraa**, Manuel García Arenas, **Conepa**, Ramón Marcos Fernández, y **Ganvam**, Juan Antonio Sánchez Torres, y el Director General de **Faconauto**, Alfonso Nogueiro Fernández, mantuvieron dicha reunión con la nueva **Directora General de Seguros**, Flavia Rodríguez – Ponga.

En el encuentro, los representantes del **Foro Nacional de Empresarios de Talleres de Automoción**, grupo de trabajo que reúne a las cuatro entidades y representa al cien por cien de las empresas españolas dedicadas a la reparación y el mantenimiento de vehículos, informaron detenidamente a la Directora General sobre **la situación del sector y, especialmente, sobre la problemática derivada de las relaciones talleres-compañías de seguros.**

Las cuatro asociaciones componentes del Foro hicieron entrega a la Directora General del documento *“Situación actual y problemática del sector de la postventa español”*. En el mismo se reivindica la protección del derecho a la libre elección de taller por el usuario, el respeto al precio/hora del taller, la utilización de baremos objetivos consensuados por talleres y aseguradoras o la importancia de una adecuada información al usuario cuando contrata sus pólizas de seguro.

Los representantes del Foro de Talleres valoraron muy positivamente este primer contacto con la Directora General y le solicitaron la **celebración de reuniones periódicas** para realizar un seguimiento de los temas planteados.

Los miembros del Foro aprovechan la ocasión para pedir a las administraciones públicas que se tenga en cuenta **su representación del colectivo reparador** en cualquier asunto en que los talleres puedan verse afectados (tramitación de normativa, estudios sectoriales, etc).

En la próxima Circular mensual de Ganvam ampliaremos con más detalle el contenido de este correo.

A parte de esto, en el mes de Abril se creó en CECO-Córdoba el **Foro Andaluz por la transparencia**, para tratar asuntos relacionados con la problemática de las Compañías de seguros y la gestión con los talleres de automoción, creado por **FATA, GANVAM, ASOCIACION DE CONSUMIDORES Y APCAS**, esperando con esto aportar nuestro grano de arena en vías de soluciones a dicha problemática.

**REFORMA LABORAL 2012****INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN**

Según el texto de la Reforma<sup>2</sup> las medidas en esta materia tratan de **favorecer especialmente** a quienes están sufriendo con mayor intensidad las consecuencias negativas de la crisis económica: **los jóvenes, parados de larga duración y las PYMEs.**

Con el objetivo de favorecer la empleabilidad, se introducen mecanismos de muy diversa índole, que a continuación desarrollaremos, entre ellos: Posibilidad de intermediación laboral de las empresas de trabajo temporal, potenciación de la formación profesional, regulación del teletrabajo, modificación del contrato para la formación y el aprendizaje, nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, incentivos fiscales aparejados a la celebración de estos contratos, etc.

## I. NUEVOS MODELOS DE CONTRATACIÓN

En primer término, desarrollaremos las cuestiones relativas a las nuevas formas de contratación que contempla esta Reforma y los incentivos fiscales aparejados a las mismas: a) el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores y b) nueva regulación del contrato para la formación y el aprendizaje.

### A) CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida por parte de autónomos y PYMEs, el Art. 4 del Real Decreto-Ley 3/2012 ha introducido este modelo de contrato con las siguientes **características**:

1. Destinado a autónomos/empresas de 50 o menos trabajadores.
2. El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.
3. Duración del periodo de prueba de hasta 1 año.
4. En el supuesto de que el primer contrato de trabajo concertado por la empresa se realice con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de tres mil euros.
5. Adicionalmente, en el caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de doce mensualidades, y de acuerdo con las siguientes reglas:
  - a) El trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante al menos tres meses en el momento de la contratación.
  - b) El importe de la deducción a que tiene derecho la empresa quedará fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará por las circunstancias que se produzcan con posterioridad.
  - c) La empresa requerirá al trabajador un certificado de Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.
  - d) El trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.
  - e) En todo caso, cuando el trabajador no compatibilice la prestación con el salario en los términos del párrafo anterior, se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir.

**Con independencia de los incentivos fiscales arriba comentados para la contratación del primer trabajador menor de 30 años, las contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de Empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:**

**1. Jóvenes entre 16 y 30 años**, ambos inclusive: la empresa tendrá derecho a una **bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social** durante tres años, cuya cuantía será de:

- f) 83,33 euros/mes (**1.000 euros/año**) en el primer año.
- g) 91,67 euros/mes (**1.110 euros/año**) en el segundo año.
- h) 100 euros/mes (**1.200 euros/año**) en el tercer año.

Cuando estos contratos se concierten **con mujeres** en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (**100 euros/año**).

**2. Mayores de 45 años**, que hayan estado **inscritos en la oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación**: la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de **108,33 euros/mes (1.300 euros/año)** durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con **mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado**, las bonificaciones indicadas serán de **125 euros/mes (1500 euros/año)**.

**Condiciones para poder acogerse a estas bonificaciones:**

- a) No podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de la Reforma, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

b) Para la aplicación de los incentivos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta condición, a su reintegro.

c) No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

d) A los efectos de estas bonificaciones, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación, lo que supone que si una vez contratados nuevos trabajadores en esta modalidad, se supera el umbral de 50 trabajadores, no por ello se pierde el derecho a tales incentivos.

## B) LA NUEVA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Conscientes de la necesidad de potenciar la formación permanente de los trabajadores, en especial de los jóvenes, el Art.2 del Real Decreto-Ley 3/2012 supone una tercera modificación en menos de dos años del contrato para la formación y el aprendizaje. En síntesis, **las principales modificaciones son las siguientes:**

1. Se podrá celebrar **con trabajadores que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo** o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

2. **La edad máxima** para acceder a este contrato **será de 30 años** hasta que la **tasa de paro baje del 15%. Alcanzado este umbral, solo** podrá contratarse bajo esta modalidad a trabajadores **menores de 25 años**. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

3. No podrán ser contratados mediante este contrato, quienes previamente hayan estado contratados bajo esta modalidad o hubieran desempeñado anteriormente el mismo puesto de trabajo en la misma empresa, por un periodo **superior a doce meses**.

4. La **duración máxima** se establece en **tres años** y la **mínima de un año** puede reducirse hasta **seis meses** por **convenio colectivo**.

5. **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 para la misma actividad laboral** u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta.

6. El **trabajador podrá recibir la formación inherente al contrato en la propia empresa** cuando dispusiera de las instalaciones y personal adecuados a los efectos de la acreditación o la competencia de cualificación profesional.

7. **El tiempo de trabajo efectivo** no puede ser superior al 75% durante el primer año, o al 85% durante el segundo y tercer año del **máximo de la jornada prevista en el convenio colectivo** o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

8. **La retribución del trabajador** contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso la retribución de este trabajador podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Al igual que para el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores se prevén también **incentivos fiscales para la contratación** mediante el contrato para la formación y el aprendizaje:

1. Las empresas que a partir del 12 de febrero de 2012 (entrada en vigor de la Reforma Laboral) celebren contratos para la formación y el aprendizaje con **trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo**<sup>3</sup> tendrán **derecho** durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, **a una deducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes**, así como las correspondientes a **accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional**, correspondientes a dichos contratos, **del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75% en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.**

(Requisito de que dichos desempleados estén inscritos en la oficina de empleo antes del 1 de enero de 2012 eliminado por la Corrección de Errores del Real Decreto-ley 3/2012 disponible en el siguiente enlace: [http://www.ganvam.es/sites/default/files/correccion\\_de\\_errores\\_del\\_real\\_decreto-ley\\_3\\_2012.pdf](http://www.ganvam.es/sites/default/files/correccion_de_errores_del_real_decreto-ley_3_2012.pdf))

2. Las **empresas que transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años**. En el caso que el contrato se celebre **con mujeres**, dicha **reducción será de 1800 euros/años**.

## II. OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO

Junto a los dos modelos de contratación anteriormente explicados, la Reforma contempla las siguientes medidas con la finalidad de que el empleo que se genere a partir de su entrada en vigor sea un empleo caracterizado por su estabilidad:

1. **Bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de edad, según las siguientes reglas:**

a) Las empresas que transformen estos contratos en indefinidos, cualquiera que sea su fecha de celebración, tendrán derecho a una **bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años.**

b) En el caso de **mujeres**, dichas **bonificaciones** serán de **58,33 euros/mes (700 euros/año).**

c) Podrán ser **beneficiarios** de estas bonificaciones **las empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de producirse la contratación**, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que éstas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de los trabajadores por cuenta ajena.

**2. Se suman esfuerzos en la búsqueda de empleo:** 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.

**3. La admisión de horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial:** Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se pondrán realizar será el legamente previsto en proporción a la jornada pactada.

Las horas extraordinarias realizadas en el contrato a tiempo parcial computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones. La suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

**4. El trabajo a distancia o teletrabajo:** La Reforma regula legalmente, por primera vez en España, lo que denomina "trabajo a distancia", comúnmente conocido como teletrabajo. Según lo dispuesto por el texto normativo, tiene consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en su el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito y los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

La fuerte crisis económica que atraviesa nuestra economía ha evidenciado la necesidad de una reforma estructural de nuestro mercado de trabajo, sin duda, se trata de un texto normativo muy ambicioso y esperamos que todas las medidas introducidas se plasmen en una verdadera recuperación de puestos de empleo.

**Información facilitada por GANVAM, conforme al acuerdo establecido por FATA – GANVAM. (Si desea ampliar información sobre los servicios de GANVAM, no dude en llamarnos, le atenderemos gustosamente). TABLON DE NOTICIAS**

**\* Se venden herramientas de taller:**

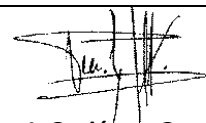
- TRES BANCOS DE LLAVES DIVERSAS. -MAQUINA DE EQUILIBRAR. -DESMONTANDORA DE RUEDAS.
- PRENSA HIDRAULICA. -EXTRACTOR DE ACEITES. -UTILLAJES DE COMPROBADORES DE INYECCIONES.
- SOPORTES PARA MOTORES.

Se vende lote completo. Interesados pueden contactar con FEDAMA o llamar al 952 44 41 39 preguntar por Federico.

**\*UNIVERSO ESPAR**

Servicios de limpieza para talleres. Fregado de suelos, limpieza y desengrasado total. Pida presupuesto 610 79 60 15. [universoespar@gmail.com](mailto:universoespar@gmail.com) **20% descuento para asociados de FEDAMA.**

VISITE NUESTRA NUEVA PAGINA WEB [www.fedama.com](http://www.fedama.com) donde encontrará información puntual sobre el sector de automoción, puede acceder a través de ella a nuestro **facebook, youtube, twitter.**



**Francisca J. Gutiérrez García**  
**Secretaria General**  
**FEDAMA-APTRA**