



REFORMA LABORAL

REIAL DECRET LLEI 10/2010



# RESTRICCIÓ CONTRACTACIÓ TEMPORAL

## RESTRICCIÓ CONTRACTACIÓ TEMPORAL

ABANS DE LA REFORMA		DESPRÉS DE LA REFORMA	
<b>CONTRACTE D'OBRA O SERVEI.</b>	· Sense durada màxima.	<b>CONTRACTE D'OBRA O SERVEI.</b>	· Durada màxima 3 anys, prorrogable per negociació col·lectiva sectorial 12 mesos més.
<b>ENCADENAMENT DE CONTRACTES TEMPORALS</b>	· Si en 30 mesos es realitzen dos o mes contractes temporals, que superen 24 mesos, continuats o no, en la mateixa empresa <b><u>i en el mateix lloc de treball</u></b> , el contracte esdevé indefinit (excepte contractes formatius, de relleu i interinitat)	<b>ENCADENAMENT DE CONTRACTES TEMPORALS</b>	· Si en 30 mesos es realitzen dos o mes contractes temporals, que superen 24 mesos, continuats o no, en la mateixa empresa <b><u>o grup d'empreses encara que sigui en llocs de treball diferents</u></b> el contracte esdevé indefinit. Això s'aplica també en cas de successió o subrogació empresarial. .S'exceptuen els contractes formatius, de relleu i d'interinitat.
<b>INDEMNITZACIONS PER FINALITZACIÓ DE CONTRACTE TEMPORAL</b>	8 dies de salari per any de servei.	<b>INDEMNITZACIONS PER FINALITZACIÓ DE CONTRACTE TEMPORAL</b>	· Gradualment s'arribarà fins a 12 dies de salari per any de servei en el 2015.

# FOMENT CONTRACTACIÓ INDEFINIDA

# FOMENT CONTRACTACIÓ INDEFINIDA (I)

## CONTRACTE DE FOMENT DE LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA (CFCI)

### Regulació anterior.

**Modalitat contractual introduïda pel Reial decret llei 8/1997 i actualitzat per la Llei 12/2001, de 9 de juliol**, de mesures urgents de reforma del mercat de treball, per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat,

La finalitat era fomentar la contractació indefinida de determinats col·lectius d'aturats i fomentar la transformació en indefinits d'aquells contractes de durada determinada o temporals, inclosos els formatius, que tingués concertats l'empresa amb anterioritat a una determinada data.

### Nova regulació.

Pel que es refereix a les transformacions en indefinits de contractes de treball temporals concertats a l'empresa, es continua mantenint el mateix tipus de contracte susceptible de transformació: **tot contracte de durada determinada o temporal, inclosos els formatius.**

La principal novetat que introdueix el Reial Decret Llei és distingir entre contractes temporals que estiguessin vigents abans del 18 de juny de 2010, en aquest cas podran transformar-se fins al 31 de desembre de 2010, o aquells celebrats amb posterioritat a la dita data, que podran transformar-se fins al 31 de desembre de 2011, sempre que, en aquest últim cas, la durada dels mateixos no hagi excedit de 6 mesos (excepte per als contractes formatius).

## FOMENT CONTRACTACIÓ INDEFINIDA (2)

CONTRACTE DE FOMENT DE LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA (CFCI) ABANS DE LA REFORMA.	CFCI DESPRÉS DE LA REFORMA .
El treballador havia de portar 6 mesos en atur ininterromputs com a demandant d'ocupació.	El treballador ha de portar 3 mesos en atur ininterromputs com a demandant d'ocupació.
<p>Col·lectius:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Joves de 16 a 30 anys.</li> <li>· Dones en ocupacions amb menor índex d'ocupació femenina.</li> <li>· Majors de 45 anys.</li> <li>· <u>Aturats amb 6 mesos, mínims, inscrits.</u></li> <li>· Minusvàlids.</li> </ul>	<p>Nous col·lectius</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· <u>Aturats amb 3 mesos, mínims, inscrits.</u></li> <li>· Treballadors amb, únicament, contractes temporals en els darrers 24 mesos.</li> <li>· Treballadors acomiadats en els darrers 12 mesos anteriors d'un contracte indefinit.</li> <li>· Persones amb discapacitat.</li> <li>· Límit màxim per la conversió: 31/12/2011.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Prohibicions: Empreses que en els 6 mesos anteriors han extingit contractes per causes objectives declarades judicialment improcedents o han realitzat acomiadaments col·lectius.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Prohibicions: Empreses que en els 6 mesos anteriors han extingit contractes declarats <u>o reconeguts</u> improcedents o han realitzat acomiadaments col·lectius en aquella categoria o grup afectat per l'extinció. <u>Excepció:</u> que els acomiadaments s'hagin produït abans de l'entrada en vigor del RD-Llei (18.06.2010)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Indemnització per extinció (acomiadament objectiu): declarada improcedent pel jutge: 33 dies per any treballat amb 24 mesos de topall</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Indemnització per extinció (acomiadament objectiu): declarada improcedent pel jutge o reconeguda per l'empresari: 33 dies per any treballat amb 24 mesos de topall</li> </ul>

## FOMENT CONTRACTACIÓ INDEFINIDA (3)

ABANS DE LA REFORMA	DESPRÉS DE LA REFORMA	
Bonificacions universals (joves, dones, aturats de llarga durada).	<p>Joves fins 30 anys: 800 euros (1.000 euros si són dones).</p> <p>· Majors de 45 anys 1.200 euros (1.400 si són dones).</p>	<p>· Requisits: Les contractacions han d'implicar augment del personal fix de l'empresa.</p> <p>· Durada: 3 anys a partir de l'inici del contracte.</p>
Bonificacions per transformació en indefinits de contractes formatius, de relleu i de substitució.	La bonificació serà de 500 euros durant 3 anys. Si són dones, la bonificació serà de 700 euros	
Bonificacions per contractes de formació.	<p>· Es bonifica el 100% de les cotitzacions empresarials a la Seguridad Social.</p> <p>· Duració: Fins 31/12/2011.</p>	

# FLEXIBILITAT DE SORTIDA



# ACOMIADAMENT OBJECTIU

ABANS DE LA REFORMA	DESPRÉS DE LA REFORMA
Preavis de 30 dies	Preavis de 15 dies
La falta de comunicació escrita i/o no posar a disposició l'import indemnització i/o no concessió del preavis implicava la nul·litat de la mesura.	La falta de forma fa l'acomiadament improcedent i la no concessió del preavis únicament obliga a l'abonament ( No és nul ni improcedent).
L'empresari abonava íntegrament les indemnitzacions.	FOGASA abonarà 8 dies d'indemnització en els acomiadaments objectius de contractes (normals o CFCL) posteriors a l'entrada en vigor del RD Llei sempre que el contracte hagi estat d'una durada mínima d'un any.
<u>Nota:</u> Acomiadament "expres": Verbal, comunicació al treballador del reconeixement improcedència i oferiment 33 dies; consignació en 48 hores al jutjat.	FOGASA deixarà d'abonar aquest import quan entri en funcionament el Fons de capitalització.

# ACOMIADAMENT COL·LECTIU

## ABANS DE LA REFORMA

Acomiadament col·lectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que afectin a un número determinat de treballadors en un període de 90 dies.

## DESPRÉS DE LA REFORMA

Es defineix el concepte de “causes tècniques, organitzatives o de producció” d’acord amb la jurisprudència .

Es defineix la causa econòmica com aquella en que del resultat de l’empresa es “desprèn una situació econòmica negativa”.

Es podrà acomiadar si “l’empresa acredita els resultats al·legats i justifica que d’aquests es dedueix mínimament la raonabilitat de la mesura extintiva per contribuir a millorar la seva situació o a prevenir una evolució negativa mitjançant una millor organització dels recursos que afavoreixi la seva posició competitiva al mercat o doni millor resposta a les exigències de la demanda”

FOGASA assumeix 8 dies d’indemnització en els acomiadaments objectius dels contractes (ordinaris o CFCI) posteriors a l’entrada de vigor del RD Llei sempre que el contracte hagi estat d’una durada mínima d’un any.

# FONS DE CAPITALITZACIÓ PER CONTRACTES INDEFINITS

## ABANS DE LA REFORMA

No existia

## DESPRÉS DE LA REFORMA

- Constitució d'un Fons de capitalització pels treballadors durant tota la seva vida laboral. L'abonament de quantitats es realitza en casos d'acomiadament, de mobilitat geogràfica o de formació.
- Les quantitats que no es facin efectives es reben en el moment de la jubilació.
- Operatiu des d'l de gener de 2012 per a contractes indefinits celebrats des d'aquesta data.
- La indemnització a abonar per l'empresari en cas d'acomiadament es reduirà en un nombre de dies de salari per any de servei semblant a què es determini per a la constitució del fons.

# INDEMNITZACIONS ACOMIADAMENTS

CONTRACTES ANTERIORS A L'ENTRADA EN VIGOR DEL REIAL DECRET	CONTRACTES POSTERIORS A L'ENTRADA EN VIGOR DEL REIAL DECRET
Acomiadament disciplinari improcedent: 45 dies per any amb un màxim de 42 mensualitats.	Acomiadament disciplinari improcedent: 45 dies per any amb un màxim de 42 mensualitats.
Acomiadament col·lectiu o individual objectiu: 20 dies per any amb un màxim de 12 mensualitats.	Acomiadament col·lectiu o individual objectiu: 20 dies per any amb un màxim de 12 mensualitats.. FOGASA abona 8 i l'empresa 12.
Acomiadament objectiu improcedent: 45 dies per any amb un màxim de 42 mensualitats.	Acomiadament objectiu improcedent: 45 dies per any amb un màxim de 42 mensualitats. FOGASA abona 8 dies i l'empresa 37 .
Acomiadament objectiu improcedent (contractes foment ocupació): 33 dies per any amb un màxim de 24 mensualitats.	Acomiadament objectiu improcedent (contractes foment ocupació): 33 dies per any amb un màxim de 24 mensualitats. FOGASA abona 8 dies i l'empresa 25.

# FLEXIBILITAT INTERNA

*"Reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, las medidas de reducción temporal de jornada, como mecanismo que permita el mantenimiento del empleo durante las situaciones de crisis económica, reduciendo el uso a las extinciones de contratos y ofreciendo mecanismos alternativos más sanos que la contratación temporal para favorecer la adaptabilidad de las empresas"*

# MOBILITAT GEOGRÀFICA (ART. 40 ET).

## **NOVETATS:**

Període de consultes de 15 dies improrrogables.

Si falta representació a l'empresa el treballador la pot atribuir a una comissió integrada pels sindicats més representatius. S'ha de constituir en 5 dies sense paraitzar el període de consultes. En aquest cas l'empresari podrà atribuir la seva representació a les organitzacions patronals del sector.

Possibilitat de substituir el període de consultes per un procediment de mediació o arbitratge.

## MODIFICACIONS SUBSTANCIALS CONDICIONS COL·LECTIVES TREBALL (ART. 41 ET). (1)

- Causes: s'afegeix com a “nova causa” (?) la distribució del temps de treball.

### **Modificacions col·lectives:**

- Període consultes: 15 dies, improrrogables. Possibilitat de substituir el període de consultes per arbitratge
- En cas de desacord, contra la decisió empresarial es pot reclamar en conflicte col·lectiu.
- Si falta representació en l'empresa els treballadors la poden atribuir a una comissió integrada pels sindicats més representatius.



## MODIFICACIONS SUBSTANCIALS CONDICIONS COL·LECTIVES TREBALL (ART. 41 ET). (2)

- Diferents mecanismes en funció de l'origen de la matèria modificada:
- 1.- CONDICIONS, DE EFECTES COL·LECTIUS, ESTABLERTES UNILATERALMENT PEL EMPRESARI O PROVINENTS DE PACTE D'EMPRESA: si finalitza el període de consultes sense acord, l'empresari notifica la seva decisió i serà efectives als 30 dies.
- 2.- CONDICIONS ADOPTADES EN CONVENI COLECTIU DE SECTOR O D'EMPRESA SEMPRE QUE NO AFECTIN A LA JORNADA DE TREBALL NI A LES FUNCIONS (lletres a) i f) de l'article 41 no són disponible): Es podrà fer PER ACORD o, si el conveni ho permet, mitjançant el procediment de mediació o arbitratge. La durada de la modificació no podrà excedir de la vigència del conveni.  
El laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que un pacte de conveni.

## CLÀUSULES D'INAPLICACIÓ SALARIAL (ART. 82.3 ET).

Els convenis d'àmbit superior a la empresa preveuran PROCEDIMENTS per solventar les discrepàncies en la negociació per la no aplicació del règim salarial del conveni (85.3.c). Possibilitat d'arbitratge obligatori amb laudo vinculant..

En àmbits inferiors al sector es podrà negociar inaplicar el règim salarial si la situació i perspectives econòmiques de l'empresa pogués quedar danyada com a conseqüència de l'aplicació del règim salarial, afectant així a les possibilitats de manteniment de l'ocupació.

Període de consultes (15 dies improrrogables).

S'ha de fixar el sistema retributiu aplicable i la programació per arribar al règim de conveni.

En cas d'absència de representants dels treballadors: atribució de la representació a una comissió (màxim tres membres) integrada pels sindicats més representatius del sector.

Durada de l'acord: no podrà excedir la vigència del conveni o, si escau, de 3 anys ..

## REDUCCIÓ DE JORNADA COM INSTRUMENT D'AJUST TEMPORAL DE L'OCUPACIÓ (1)

Abans de la reforma	Després de la reforma
Suspensió del contracte per causes objectives (art.47 ET).	Suspensió del contracte o reducció de jornada per causes objectives (art. 47 ET).
En el ET no estava prevista la reducció de jornada (Sí a l'article 203.3 LGSS en ERO –mínim tercera part- per tenir dret prestació atur)	· Establiment d'un màxim i un mínim de reducció de jornada 10% y 70%

## REDUCCIÓ DE JORNADA COM INSTRUMENT D'AJUST TEMPORAL DE L'OCUPACIÓ (2)

Suspensió o Reducció sense limitació de nombre de treballadors afectats: es preveu la suspensió o reducció sigui quin sigui el nombre de treballadors afectats via procediment art. 51 amb període de consultes de 15 o 8 dies (més o menys de 50 treballadors).

Protecció per desocupació: total o parcial:

- Total: en cas de suspensió temporal de la relació laboral per dies complets, durant almenys una jornada ordinària de treball.
- Parcial: en cas de reducció temporal de la jornada diària entre un 10 i un 70%, amb la reducció proporcional del salari.

Increment de la bonificació de quotes a la Seguretat Social per contingències comuns: S'incrementarà d'un 50% a un 80%, quan en els procediments de regulació d'ocupació conclosos amb acord, s'incloguin accions formatives per a incrementar la polivalència o empleabilitat del treballador.

Reposició de la durada de la prestació per desocupació contributiva: si després de la suspensió o reducció de jornada, s'autoritza un ERE extintiu, es reposarà la durada de la prestació per desocupació amb un màxim de 180 dies, sempre que:

- La resolució de suspensió o reducció de jornada s'hagin produït entre el 1/10/2008 i el 31/12/2011.
- L'extinció es produeixi entre la data d'entrada en vigor del real decret llei i el 31/12/2012.

## ALTRES MESURES

# CONTRACTE PER LA FORMACIÓ (11 ET)

- ❑ **Límit màxim d'edat:** entre 16 i 21 anys; 24 anys: desocupats alumnes treballadors d'escoles taller i cases d'ofici; Sense límit d'edat: desocupats alumnes treballadors de tallers d'ocupació o persones amb discapacitat; 25 anys: fins a 31/12/2011.
- ❑ **Acreditació:** la qualificació o competència adquirida serà objecte d'acreditació.
- ❑ **Retribució:** fixada en Conveni col·lectiu, sense que pugui ser inferior a:  
Durant el 1r any: al SMI en proporció al mateix temps efectiu de treball.  
Durant el 2n any: al SMI, amb independència del temps dedicat a la formació teòrica.
- ❑ **Acció protectora:** totes les contingències, inclosa la desocupació.
- ❑ **Bonificació de quotes:** 100% de bonificació en les quotes per contingències comunes, accidents de treball i malalties professionals, desocupació, FOGASA i Formació Professional als contractes realitzats a desocupats i inscrits a l'Oficina d'Ocupació fins a 31/11/2011

# CONTRACTE EN PRÀCTIQUES

**Títols habilitants:** ampliació d'acord amb el nou sistema educatiu incloent els certificats de professionalitat. Els títols de grau i de màster no es consideren la mateixa titulació.

**Termini de celebració:** cinc anys següents a la terminació dels estudis. Es manté el termini de sis anys per a discapacitats.

**Durada:** mínima de 6 mesos i màxima de 2 anys.

**Prohibicions:** Un treballador no podrà estar contractat en pràctiques en la mateixa o diferent empresa per temps superior a 2 anys en virtut de la mateixa titulació o certificat de professionalitat.

Tampoc podrà estar contractat en la mateixa empresa, per al mateix lloc, per temps superior a 2 anys encara que es tracti de diferent titulació o certificat de professionalitat diferents.

## MESURES PER A LA MILLORA DE LA INTERMEDIACIÓ LABORAL

### **Serveis públics d'ocupació:**

**Autorització de pròrroga del Pla extraordinari de mesures d'orientació, formació professional i inserció laboral:** durant el 2012.

**Gestió per les CCAA:** distribució territorial dels crèdits.

### **Agències de col·locació:**

**Agències de col·locació amb ànim de lucre:** s'autoritzen.

**Autorització:** del Servei Públic d'Ocupació.

**Col·laboració amb els serveis públics d'ocupació:** previ conveni de col·laboració. Subministrar informació, elaborar i executar plans de col·locació.

**Gratuïtat** per als treballadors.



# EMPRESSES DE TREBALL TEMPORAL

**Realització de treballs perillosos prèvia regulació en negociació col·lectiva:** a partir d'1/1/2011, podran celebrar-se contractes de posada a disposició en les activitats perilloses assenyalades: mineria, indústries extractives per sondejos, plataformes marines, explosius i alta tensió.

## **Excepcions:**

- Radiacions ionitzants.
- Exposició a agents cancerígens, mutàgens o tòxics.
- Agents biològics.

## MESURES PER PROMOURE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

**Cursos de formació i adaptació de la jornada:** en la negociació col·lectiva es pactaran els termes de l'exercici d'aquest dret.

**Transversalitat:** igualtat i no discriminació, respecte al principi de paritat.

ESPEREM MODIFICACIONS