



## La reforma laboral: modificacions destacables

### 1. Mesures per reduir la dualitat i la temporalitat en el mercat de treball

#### 1.1. Contractes per obra i servei

- L'article 15 de l'Estatut dels Treballadors (ET) queda modificat; el nou precepte estableix que els contractes d'obra i servei no podran tenir una durada superior a tres anys, i seran prorrogables a 12 mesos per Conveni Col·lectiu. Transcorreguts aquests terminis, els treballadors adquiriran la condició de treballadors fixos de l'empresa.
- En un termini màxim de 10 dies l'empresari haurà de comunicar per escrit la condició de fix al treballador.

#### 1.2. Concatenació de contractes temporals

- L'article 15.5 ET, concreta que seran considerats fixos els treballadors que en un període de 30 mesos hagin estat contractats de forma continuada per un termini superior als 24 mesos, amb o sense solució de continuïtat, en el mateix o diferent lloc de treball en la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dos o més contractes temporals. Aquesta regla serà d'aplicació en supòsits de successió o subrogació empresarial.
- Igualment, en un termini màxim de 10 dies l'empresari haurà de comunicar per escrit la condició de fix al treballador.

#### 1.3. Indemnització per la finalització del contracte de treball de durada determinada

- Amb l'excepció dels contractes d'interinitat i formatius, s'ampliarà un dia per any a partir del 01/01/2010 fins a arribar als 12 dies a partir del 01/01/2015. Es busca una aplicació gradual.

#### 1.4. Acomiadament col·lectiu

- L'article 51 ET estableix una concreció i definició de les causes objectives d'acomiadament col·lectiu i individual. S'estableix:
  - Causes econòmiques: quan dels resultats de l'empresa s'interpreti una situació econòmica negativa.
  - Causes tècniques: quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció.
  - Causes organitzatives: quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball personal.
  - Causes productives: quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa vol posar al mercat.
- Les causes s'hauran d'acreditar en tot supòsit.

#### 1.5. Acomiadament objectiu

- Es redueix a 15 dies el preavis establert per a l'acomiadament objectiu individual.
- En el supòsit de defectes formals l'acomiadament esdevindrà improcedent i no nul.

#### 1.6. Contractes de foment de la contractació indefinida

- S'amplien els col·lectius d'aplicació.



- Aquesta modalitat de contractació quedarà limitada si en els 12 mesos anteriors hi hagués acomiadaments objectius improcedents individuals o acomiadaments col·lectius, amb l'excepció que aquestes extincions s'haguessin produït amb anterioritat al 18 de juny de 2010 o quan en el supòsit de l'acomiadament col·lectiu els contractes de foment de l'ocupació s'haguessin realitzat en execució d'un acord amb els representants dels treballadors en un període de consultes.
- En els supòsits d'extinció per causes objectives reconegudes improcedents judicialment o per l'empresa, la indemnització serà de 33 dies per any de servei.

## 2. Mesures per afavorir la flexibilitat interna negociadora en les empreses i per fomentar l'ús de la reducció de jornada com a instrument d'ajust temporal del treball

### 2.1 **Mobilitat geogràfica i modificació substancial de les condicions de treball**

- Període de negociació o consultes de **quinze dies improrrogables**.
- S'amplia el concepte de modificació substancial de les condicions de treball a "distribució del temps de treball".
- Contra la decisió de l'empresari en cas de desacord es podrà reclamar en conflicte col·lectiu sense perjudici de l'acció individual.
- La modificació de les condicions establertes mitjançant conveni o pacte col·lectiu haurà de tenir un caràcter temporal, fins a un màxim de la vigència del conveni.
- Quan el període de consultes finalitzi sense acord, l'empresari o la representació legal dels treballadors podrà sol·licitar l'aplicació del procediment arbitral que s'hagi establert en el conveni col·lectiu aplicable en l'empresa. En cas de no estar establert al conveni qualsevol d'ambdues parts ho podrà sol·licitar.

### 2.2 **Clàusula d'inaplicació salarial**

- Hauran de ser temporals, fins a un màxim de la vigència del conveni.
- En cas de desacord s'haurà d'anar a la mediació, els convenis podran regular l'obligatorietat que les parts se sotmetin a un arbitratge vinculant.

### 2.3 **Representació Sindical**

- En absència de representació legal dels treballadors, aquests podran assignar la seva representació per a la negociació durant el període de consultes i els procediments establerts als sindicats més representatius en el sector. En aquest cas, l'empresari podrà assignar la seva representació a les organitzacions empresarials del sector.

### 2.4 **Mobilitat geogràfica i suspensió temporal de contractes i reducció de jornada**

- Període de negociació o consultes de quinze dies improrrogables.
- El període de consultes es podrà substituir per la mediació o arbitratge.

### 2.5 **Suspensió del contracte i reducció de la jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció**

- La jornada de treball es podrà reduir per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (entre un 10% i un 70%)
- La suspensió del contracte de treball i la reducció de jornada no podrà tenir una durada superior a un any.
- En absència de representants legals dels treballadors, els treballadors de l'empresa poden delegar la seva representació.

Amb la col·laboració,



Laboris.net

BancSabadell

randstad





- Aplicable als nous expedients de regulació d'ocupació de suspensió i reducció de jornada:
  - Ampliació de les bonificacions empresarials a les cotitzacions socials del 50 al 80%, sempre que es facin accions formatives en la durada de l'expedient.
  - Ampliació de la reposició de prestacions per atur de 120 a 180 dies per als treballadors la relació laboral dels quals quedi extingida després d'un període de suspensió temporal o reducció de jornada; s'han de complir dues condicions:
    - a) La suspensió o reducció de jornada s'hagi produït entre l'1 d'octubre de 2008 i el 31 de desembre de 2011, ambdós inclosos.
    - b) L'acomiadament o la resolució administrativa que autoritzi l'extinció es produeixi entre el 18 de juny de 2010 i el 31 de desembre de 2012.

### 3. Mesures per afavorir l'ocupació dels joves i de les persones en atur

#### 3.1 Bonificació a la contractació indefinida.

- Joves aturats entre **16 i 30 anys** que portin com a mínim **12 mesos** inscrits al **SOC: 800€** per als **homes** i **1.000€** les **dones**.
- Aturats **més grans de 45 anys** que portin com a mínim **12 mesos** inscrits al **SOC: 1.200€** els **homes** i **1.400** les **dones**.
- Fins al 31/12/2010, la **transformació** en indefinits de contractes formatius, relleu i substitució per anticipació de l'edat de jubilació estarà bonificada en **500€** per als **homes** i **700€** les **dones**.

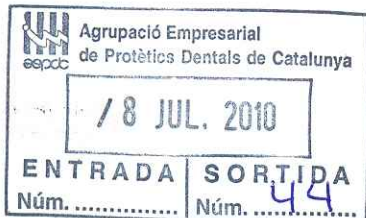
En tots els casos s'exigeix que les noves contractacions o transformacions suposin un increment del nivell d'ocupació fixa a l'empresa, nivell que s'haurà de mantenir durant el període que duri la bonificació.

#### 3.2 Bonificacions de contractes formatius

- A partir de 18/06/2010 i fins al 31/12/2011 per aturats i inscrits al SOC durant tota la vigència del contracte, la bonificació serà del **100% de les quotes empresarials** de seguretat social per contingències comunes, accidents de treball i malaltia professional. La mateixa bonificació s'aplicarà a les **quotes del treballador** a la seguretat social.

#### 3.3 Contractes formatius

- Contracte en pràctiques:
  - S'amplien els títols que habilitaran per realitzar aquests contractes d'acord amb allò previst a la Llei Orgànica de 5/2005 de 19 de juny, de les qualificacions i formació professional.
  - S'amplia de cinc a sis anys el termini que permet aquesta contractació des de la finalització dels estudis que corresponguin.
  - S'estableixen més limitacions per a la celebració del contracte en pràctiques.
- Contracte per a la formació:
  - El contracte de formació haurà de suposar un increment del nivell d'ocupació a l'empresa.
  - En el segon any de vigència del contracte la retribució del treballador no podrà ser inferior al salari mínim interprofessional, amb independència dels temps de dedicació a la formació teòrica.
  - Fins al 31/12/2011 es podran realitzar contractes per a la formació de treballadors menors de 25 anys.



#### 4. Mesures per a la millora en la intermediació laboral i l'actuació de les ETT

##### 4.1 Agències privades de col·locació amb ànim de lucre

- Es creen les agències de col·locació, amb l'objectiu de realitzar actuacions d'intermediació laboral.
- L'activitat de contractar treballadors per cedir-los temporalment a altres empreses la continuaran fent exclusivament les empreses de treball temporal.

##### 4.2 Empreses de Treball Temporal: sectors exclosos per risc professional

- Els treballadors que provenen de ETT (empreses de treball temporal) tindran els mateixos drets que els seus companys que siguin contractats directament per l'empresa. Així, gaudiran de vals de menjar, accés a la guarderia o gaudir de premis econòmics.  
Els treballadors que provenen de les ETT seran informats igual que els altres treballadors dels llocs vacants perquè tinguin les mateixes garanties que la resta de treballadors per poder-hi accedir.
- Les ETT podran accedir a sectors que fins ara els estaven vetats, com la construcció, la mineria o les indústries extractives, entre d'altres. Abans de final d'any podran establir els límits en virtut de la negociació col·lectiva sempre que estiguin fonamentats.

##### 4.3 S'adapta la legislació sobre infraccions i sancions en l'ordre social a la regulació de les agències de col·locació i de les empreses de treball temporal.

#### 5. Abonament per part del FOGASA d'indemnitzacions per extinció de contractes indefinits posteriors a l'entrada en vigor de la norma

##### 5.1 Abonament directe per part del FOGASA

- Des de l'entrada en vigor de la reforma, quan hi hagi una extinció de contracte de treball indefinit per l'aplicació de la llei per les causes previstes en els articles 51 i 52 ET o 64 de la Llei Concursal, el FOGASA subvencionarà 8 dies d'indemnització, sempre que el contracte hagi tingut una durada superior a un any.
- Aquesta subvenció per part del FOGASA és temporal, es tracta d'un règim que s'alterarà a partir de l'1 de gener de 2012 quan entri en funcionament el fons de capitalització.

##### 5.2 Fons de capitalització

- En el termini d'un any el Govern haurà de crear un fons de capitalització per als treballadors.
- La finalitat d'aquest fons serà que el treballador porti un capital durant la seva relació laboral per poder efectives les quantitats acumulades quan sigui acomiadat, en supòsits de mobilitat geogràfica, per a la realització d'activitats formatives o quan es jubili.