

APUNTS SOBRE LA LLEI 35/2010, DE REFORMA LABORAL (BOE 18-2-1010). ASPESCTES MÈS RELLEVANTS.

I.- CONTRACTES TEMPORALS

1.- Per obra:

- ✓ S'estableix una duració màxima de 3 anys, prorrogables a 12 mesos més per conveni col·lectiu.
- ✓ Passat el termini = contracte indefinit: comunicació escrita al treballador en el termini de 10 dies.
- ✓ **El treballador pot sol·licitar del SPEE (Servicio Público de Empleo Estatal) certificació dels contractes de duració determinada o temporals subscrits, per acreditar la condició de fix. El SPEE emetrà el document i el ficarà en coneixement de l'empresari.**
- ✓ Els subscrits avanç del 18-6-2010 es regeixen per la normativa anterior.
- ✓ Es respectaran els de major duració prevists a la negociació col·lectiva estatal.
- ✓ **Igualment es respecte el establert en la negociació col·lectiva, en relació amb el contracte fix d'obra, inclosa l' indemnització per tancament de l'empresa.**
- ✓ **S'estableix excepció en quant a la duració dels contractes subscrits per les Administracions Públiques.**

2.- Concatenació contractes:

- ✓ S'inclou quan la contractació hagi estat a més, per diferent lloc de treball o grup d'empreses, així com els supòsits de successió o subrogació empresarial. S'ha de comunicar al treballador la seva condició de fix **i l' incompliment de no fer-ho constitueix una infracció al TRLISOS** (Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).
- ✓ **El treballador pot sol·licitar del SPEE, certificació dels contractes de durada determinada o temporals, subscrits per acreditar la condició de fix. El SPEE emetrà el document i el posarà en coneixement de l'empresari.**

- ✓ **Es regularà de forma específica el relatiu als contractes celebrats en el marc de programes publicitaris de treball – formació i per empreses d’inserció.**
- ✓ Els subscrit abans del 18-6-2010 es regiran per la normativa anterior.

3.- Extinció Contractes:

La indemnització actual de 8 dies passa a ser de 12 dies i s’aplicarà de forma gradual, en funció de l’any en que es celebri el contracte:

2011: 8 dies
2012: 9 dies
2013: 10 dies
2014: 11 dies
2015: 12 dies

4.- Contractes de formació:

- ✓ Les empreses que contractin a des empleats i inscrits, des de el 18 de Juny de 2010 fins al 31 de Desembre de 2011, tindran dret a una bonificació del 100% de totes les contingències, incloses les pròrrogues d’aquests contractes.
- ✓ Aquesta bonificació s’aplicarà als contractes vigents a l’entrada en vigor de la norma i que es prorroguin entre el 18-6-2010 i 31-12-2010.

Ha d’existir un increment de la plantilla. Pel seu càlcul veure l’apartat V.

- ✓ No es pot fer aquets contracte si s’està en possessió d’un certificat de professionalitat.
- ✓ Fins al 31-12-2011 poden subscriure’s contractes amb menors de 25 anys.
- ✓ **S’amplia l’edat fins als 24 anys per als des empleats que cursin un cicle formatiu de FP de grau mig.**
- ✓ En quant al salari, durant el segon any s’eleva, donat de que la retribució serà com a mínim el SMI, amb independència del temps dedicat a la formació teòrica.
- ✓ **Les situacions de IT, risc d’embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc de lactància y paternitat, interromprà el còmput de duració del contracte.**

- ✓ **La formació teòrica s'impartirà fora del centre de treball i s'entendrà complida quan s'acrediti mitjançant certificat de l'Administració conforme a realitzat un curs amb un nombre d'hores equivalents a dita formació teòrica que com a mínim ha de rebre el treballador en proporció a la duració del contracte.**
- ✓ S'inclou el dret a percebre la prestació per desocupació.
- ✓ La cotització per desocupació s'efectuarà per la quota fixa resultant d'aplicar la base mínima corresponent a les contingències d'accidents de treball i malalties professionals, al mateix temps de cotització i distribució entre empresa i treballador establert per al contracte en practiques.

5.- Contractes amb practiques:

- ✓ S'inclou el certificat de professionalitat com a títol habilitat.
- ✓ S'eleva de 4 a 5 anys el període per la seva subscripció.
- ✓ S'estableix com limitació per estar contractat a la mateixa empresa i per al mateix lloc de treball, el termini de 2 anys, encara que es tracti d'una altra titulació.

No es considera la mateixa titulació, el grau i màster universitari **i en el seu cas doctorat, a no ser que la primera vegada que va ser contractat mitjançant un contracte de practiques el treballador estigues ja, en possessió del títol superior del que es tractes.**

- ✓ Es prohibeix l'accés amb aquesta modalitat quan prèviament hagi existit un contracte de formació amb la mateixa empresa que ha donat lloc a un certificat de professionalitat.
- ✓ **Les situacions de IT, risc d'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc de lactància i paternitat, interromprà el còmput de duració del contracte.**

II.- EXTINCIÓ DEL CONTRACTE:

En els supòsits d'extinció de contractes via ERO (Expedient de Regulació d'Ocupació) o extinció objectiva, s'estableixen els següents canvis:

A) ERO

Es defineixen les causes econòmiques, tècniques, organitzatives i productives:

Econòmiques: situació econòmica negativa amb casos com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disposició persistent del seu nivell d'ingressos que puguin afectar a la seva viabilitat o a la capacitat de mantenir el volum de treballa. La decisió extintiva te d'anar dirigida a preservar o afavorir la seva posició competitiva al mercat.

Tècniques: canvis amb medis o instruments de producció.

Organitzatives: canvis en el sistema o mètodes de treball personal.

Productives: canvis en l'àmbit dels productes o serveix que es pretenen col·locar al mercat.

- ✓ Als supòsits d'absència de representació legal dels treballadors de l'empresa, aquests podran atribuir la seva representació per al període de consultes i la conclusió d'un acord a una comissió designada conforme al que disposa l'apartat 4 del Article 41 del ET (modificació substancial de les condicions de treball).
- ✓ S'inclou les mesures de recol·locació que podran ser realitzades a través d'empreses de recol·locació autoritzades o accions de formació o reciclatge professional per la millora de l'empleat.

A la finalització de les consultes l'empresari comunicarà a l'autoritat laboral el resultat, així com el contingut definitiu de les mesures o del pla d'acompanyament social i tindrà de dictar resolució en el termini de 7 dies naturals (antes 15).

- ✓ L'empresari i la representació dels treballadors podran acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes per procediment de mediació o arbitratge que sigui d'aplicació en l'àmbit de l'empresa , que tindrà que desenvolupar-se en el termini màxim senyalat per a tal període.

B).- EXTINCIÓ OBJECTIVA:

El preavis de comunicació de la extinció objectiva, passa de un mes a 15 dies.

No complir els requisits formals equival a una improcedència i no a la nul·litat.

Entre les causes per extinció objectiva derivada de faltes d'assistència, l'índex d'absentisme total de la plantilla del centre de treball, es redueix del 5% al 2,5%.

Quan el contracte indefinit (ordinari o de foment), celebrat a partir del 18-6-2010, s'extingia mitjançant l'ERO o extinció objectiva, FOGASA pagarà 8 dies de salari per any de servei, en concepte d'indemnització, sempre que el contracte hagués tingut una duració superior a 1 any. Aquesta mesura s'aplicarà fins que entri en funcionament el Fons de Capitalització (termini màxim d'un any).

L'empresari tindrà que fer constar a la comunicació, el salari diari utilitzat per al càlcul de la indemnització al seu càrrec.

L'abonament del 40% en cas d'empreses de menys de 25 treballadors, per als contractes anteriors a 18-6-2010, es regeix per la normativa anterior.

III.- CONTRACTE DE FOMENT DE LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA:

La indemnització s'estableix com abans 33 dies per any, amb un màxim de 24 mesos, en el supòsit d'extinció per causes objectives declarades improcedents o reconegudes per l'empresari.

S'introdueixen nous supòsits als ja existents:

1.- Treballadors aturats i inscrits:

- ✓ Als aturats se'ls exigeix una inscripció ininterrompuda en un mes, en lloc de sis.
- ✓ Aturats que amb els 2 anys anteriors haguessin estat contractats exclusivament mitjançant contractes temporals (inclosos els formatius).
- ✓ Aturats els quals en els 2 anys anteriors se'ls hagués extingit un contracte indefinit en una empresa diferent.

2.- Treballadors empleats en la mateixa empresa que transformin el seu contracte temporal celebrat a partir del 18-6-2010 en indefinit abans del 31-12-10

3.- Treballadors empleats en la mateixa empresa que transformin el seu contracte temporal celebrat a partir del 18-6-2010 en indefinit abans del 31-12-2011, sempre que la seva duració no hagi excedit de 6 mesos (excepte formatius).

4.- Seran vàlids les transformacions, una vegada transcorri el termini de 20 dies hàbils per exercitar la acció de la extinció, a contar des de la data de la transformació.

Es modifica el apartat de dones aturades, per afegir la contractació de:

1.- Dones amb els 2 anys immediatament posteriors a la data del part o de la adopció o acolliment de menors.

2.- Dones que es reincorporen al mercat laboral després d'un període de inactivitat de cinc anys.

3.- Dones víctimes de violència de gènere i de maltractament de persones.

- ✓ Quan el treballador al·legui que el procediment d'extinció objectiva no s'ajusti al dret, perquè la causa real de la extinció sigui disciplinària, la carga de la prova li correspon al treballador.
- ✓ L'empresa no podrà concertar aquest contracte si ens els 6 mesos anteriors hagués realitzat extincions de contractes indefinits ordinaris per causes objectives reconegudes o declarades improcedents o hagués procedit a una extinció col·lectiva.

IV.- FLEXIBILIDAD INTERNA:

Es modifica el regim jurídic de: els trasllats col·lectius, les modificacions substancials i de les clàusules d' inaplicació salarial, per donar-li major agilitat i eficàcia.

1.- Mobilitat Geogràfica:

S'estableix un nou període de consultes de 15 dies amb els trasllats col·lectius, que poden ser substituïts per la mediació o l'arbitratge.

- ✓ Cas d'absència de representants dels treballadors, aquest podran atribuir la seva representació a una comissió designada conforme a l'article 41.4 del E.T

2.- Modificacions substancials en les condicions de treball:

- ✓ S'introdueix de forma expressa com una nova modificació, la relativa a la distribució del temps de treball.

- ✓ S'entendrà que concorren aquestes causes quan les mesures proposades contribueixin a prevenir una evolució negativa de la empresa o a millorar la situació y perspectives de la mateixa.
- ✓ S'aplicarà lo esmentat per a la mobilitat geogràfica en quant al període de consultes.
- ✓ En empreses sense representació, es podrà optar per atribuir la representació a una comissió de un màxim de tres membres, integrada:
 - Per treballadors de la pròpia empresa i elegida per aquests de forma democràtica.
 - Per components designats pels sindicats mes representatius del sector al que pertanyi la empresa i legitimació per formar part de la comissió negociadora del conveni.
 - Per la designació es disposa d'un termini de 5 dies, sense que la falta de la designació suposi la paralització.

Si transcorre el període de consultes i no hi ha acord, l'empresari comunicarà la seva decisió i aquesta serà efectiva, transcorregut 30 dies.

Si existeix acord, es presumirà que concorren les causes justificatives i solament podrà ser impugnat davant la jurisdicció competent per la existència de frau, dolo, coacció o abús del dret.

Quan la modificació afecti a convenis col·lectius del sector, l'acord tindrà de ser notificat a la Comissió Paritària del mateix.

Mitjançant acords interprofessionals de l'àmbit estatal o autonòmic, tindran d'establir-se els procediments d'aplicació general i directa per a resoldre les discrepàncies en la negociació d'aquests acords de mobilitat geogràfica.

3.- Suspensió del contracte i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció:

- ✓ La suspensió procedirà qualsevol que sigui el nombre de treballadors.

- ✓ Podrà reduir-se la jornada entre el 10 i el 70% de la jornada computada sobre la base d'una jornada diària, setmanal, mensual o anual, modificant-se el concepte de des empleat total y parcial, i durant el període de reducció no podran realitzar-se hores extraordinàries, excepte amb els supòsits de força major.
- ✓ S'incrementa del 50% al 80% la bonificació de quotes de la seguretat social per contingències comunes, quan als procediments de regulació de treball finalitzats amb acord, s'incloguin accions formatives.
- ✓ Si després de la suspensió o reducció de la jornada s'autoritza un ERO extingint els contractes, la prestació per desempleat no repon fins a un màxim de 180 dies, si la resolució suspensiva o de reducció de jornada s'ha produït entre 1-10-2008 i el 31-12-2011 i la extinció entre el 18-6-2010 y el 31-12-2012.

En el cas d'aturats de forma parcial, la conjunció de prestacions generades, es produirà per hores i no per dies. El percentatge consumit serà equivalent al de reducció de jornada autoritzada.

V.- BONIFICACIONS DE LES CUOTES DE LA SEGURETAT SOCIAL:

1.- Es mantenen les actualment existents, per als següents col·lectius:

- ✓ Discapacitats.
- ✓ Autònoms que comencen.
- ✓ Inserció.
- ✓ Violència de gènere.
- ✓ Majors de 59 anys.

2.- Es regulen ex novo:

Els contractes indefinits que es subscriuen entre el 18 de Juny de 2010 i el 31 de Desembre de 2011, amb els següents col·lectius:

- ✓ Aturats entre 16 i 30 anys:
 - Inscrits al menys 12 mesos dins dels 18 mesos anteriors.

- No està contemplada la escolaritat obligatòria o no tinguin titulació professional
- 800€ durant 3 anys.
- 1000€ durant 3 anys (dones).
- ✓ Majors de 45 anys
 - Inscrits almenys, 12 mesos amb els 18 mesos anteriors a la contractació.
 - 1.200€ durant 3 anys.
 - 1.400€ durant 3 anys (dones).
- ✓ Transformacions de contractes:
 - Formatius.
 - De relleu.
 - Substitucions per l'anticipació de l'edat de jubilació.
 - 500€ durant 3 anys.
 - 700€ durant 3 anys (dones).
- ✓ Requisits per a tots els supòsits:
 - Increment del nivell de treball fix de l'empresa (excepte contractes de relleu).
 - Pel seu càlcul: dividir: 90 el sumatori dels contractes indefinits que situació d'alta en cada un dels 90 dies anterior a la nova contractació.
 - S'exclouen del còmput:
 - Acomiadaments procedents.
 - Dimissions.
 - Mort.
 - Jubilació.

- Incapacitats.
- Període de prova.
- ✓ Es necessari mantindre el nivell d'ocupació m'entres es percep la bonificació, el que significa que s'han de cobrir les vacants que es produeixin en el termini de **dos mesos**.
- ✓ **S'estableix l'equivalent diari de les bonificacions.**

Poden ser beneficiaris els autònoms, societats laborals o cooperatives.

VI.- CLAUSULA DE “DESCUELQUE SALARIAL”:

- ✓ Podran establir-la els convenis d'àmbit superior a l'empresa. No obstant això, l'acord el podran adoptar empresa i treballador previ període de consultes de 15 dies, essent d'aplicació l'esmenta't en els supòsits de mobilitat i modificació substancial en quant a la carència de representats.
- ✓ En cas de desacord, s'acudirà al procediment de mediació del conveni o acords interprofessionals. **Si existeix acords, tan sols pot ser impugnat davant la jurisdicció competent per frau, dolo, coacció, o abús del dret, havent-la notificat a la comissió paritària del conveni.**

VII.- ALTRES QÜESTIONS:

- ✓ S'estableixen normes per a la millora de la gestió de la IT.
- ✓ En el termini de 6 mesos el Govern adoptarà mesures en ordre a la negociació col·lectiva.
- ✓ S'estableix com a límit el salari en espècie el 30%, no es podrà reduir la quantia integrada del SMI.
- ✓ A partir de l'1 d'Abril de 2011 podran celebrar-se contractes de posta a disposició en activitats perilloses, sempre que es donin uns requisits determinats.
- ✓ S'estableixen mesures per a promoure la igualtat entre homes i dones.
- ✓ En el termini de 6 mesos s'aprovarà un projecte de llei de reforma del TR de la LPL, amb l'objectiu de que es contempli la competència de l'ordre social en

assumpes derivats de les resolucions administratives derivades dels procediments de suspensió temporal de relacions laborals, reduccions de jornada i acomiadaments col·lectius.

- ✓ Es modifica la recent Llei 32/2010 reguladora de la prestació per tancament del treballador autònom (pendent d'entrar en vigor).

VII.- ENTRADA EN VIGÈNCIA:

El dia 16 de setembre de 2010.