Agrupació Empresarial de Protètics Dentals de Catalunya
18 OCT. 2010
ENTRADA Núm. 32 SORTIDA Núm. .....

pimec
micro, petita i mitjana empresa de catalunya

Jurídic, laboral i fiscal

Novetats introduïdes a la recent reforma laboral

El passat 18 de setembre d'aquest any es va publicar la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, on s'introdueixen unes modificacions fruit de les esmenes presentades pels diferents partits polítics respecte al Reial Decret-llei 10/2010, de 16 de juny, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball. A continuació us fem coneixedors de les modificacions més significatives que podreu identificar assenyalades en color més fosc.

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, i estableix que els contractes d'obra i servei no podran tenir una durada superior a tres anys, seran prorrogables a 12 mesos per Conveni Col·lectiu. Transcorreguts aquests terminis, els treballadors adquiriran la condició de treballadors fixos de l'empresa.
- L'empresari, en un termini màxim de 10 dies 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 i 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, l'empresari, en un termini màxim de 10 dies 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, en els supòsits en què hi hagi pèrdues actuals o previstes, o disminució del nivell d'ingressos, i que puguin afectar la seva viabilitat o la seva capacitat de mantenir el seu nivell de treball.
  - 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.

Amb la col·laboració.
movistar Laboris.net BancSabadell randstad anuntis segundamano

Agrupació Empresarial de Protètics Dentals de Catalunya
aepdc
1 5 OCT. 2010
ENTRADA SORTIDA
Núm. 327 Núm. .....

- Les causes s'hauran d'acreditar en tot supòsit.
- Es redueix el termini per dictar resolució per part de l'Autoritat Laboral quan el període de consultes hagi finalitzat amb acord entre les parts a set dies naturals.

1.5. Acomiadament objectiu

- Es redueix a 15 dies el preavís 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 ens els 12 mesos anteriors haguessin existit 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 la contractació s'haguessin realitzat com l'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 hauran 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 es pugui haver establert en el conveni col·lectiu aplicable a 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'utilitzar la mediació, els convenis podran regular l'obligatorietat de sotmetre les parts a un arbitratge vinculant.

2.3. Representació sindical

- En les empreses en què no hi hagi representació legal dels treballadors, aquests podran atribuir la representació a una comissió de com a màxim 3 membres formada per treballadors de la pròpia empresa o a una comissió de 3 membres dels sindicats més representatius en el sector. La designació

Amb la col·laboració
movistar Laboris.net BancSabadell randstad anuntis segundamano

Agrupació Empresarial de Protètics Dentals de Catalunya
18 OCT. 2010
ENTRADA Núm. 325 | SORTIDA Núm. .....

- Les causes s'hauran d'acreditar en tot supòsit.
- Es redueix el termini per dictar resolució per part de l'Autoritat Laboral quan el període de consultes hagi finalitzat amb acord entre les parts a set dies naturals.

1.5. Acomiadament objectiu

- Es redueix a 15 dies el preavís 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 ens els 12 mesos anteriors haguessin existit 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 la contractació s'haguessin realitzat com l'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 hauran 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 es pugui haver establert en el conveni col·lectiu aplicable a 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'utilitzar la mediació, els convenis podran regular l'obligatorietat de sotmetre les parts a un arbitratge vinculant.

2.3. Representació sindical

- En les empreses en què no hi hagi representació legal dels treballadors, aquests podran atribuir la representació a una comissió de com a màxim 3 membres formada per treballadors de la pròpia empresa o a una comissió de 3 membres dels sindicats més representatius en el sector. La designació

Amb la col·laboració.
movistar Laboris.net BancSabadell randstad anuntis segundamano

Agrupació Empresarial de Protètics Dentals de Catalunya
18 OCT. 2010
ENTRADA Núm. 33 | SORTIDA Núm.

s'haurà de fer en un període de 5 dies com a màxim. 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%).
- Durant el període de reducció de jornada no podran realitzar-se hores extraordinàries, a menys que es tracti de supòsits de força major.
- La suspensió del contracte de treball i la reducció de jornada no podran tenir una durada superior a un any.
- En absència de representants legals dels treballadors, els treballadors de l'empresa poden delegar la seva representació.
- 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 durant la vigència de l'expedient.
  - Ampliació de la reposició de prestacions per atur de 120 a 180 dies per als treballadors la relació laboral dels quals s'extingeixi 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 2011.

3. Mesures per afavorir l'ocupació dels joves i de les persones a l'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€** els **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, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació estarà bonificada en **500€** per als **homes** i **700€** per a les **dones**.

També podran ser beneficiaris d'aquestes bonificacions les empreses, inclosos els autònoms i les societats laborals o cooperatives a les quals s'incorporin treballadors com a socis treballadors, sempre que hagin optat per un Règim de Seguretat Social propi dels treballadors per compte aliè. També ho seran en els casos de transformació de contractes formatius, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació en contractes indefinits.

Amb la col·laboració:
movistar Laboris.net BancSabadell randstad anuntis segundamano

Agrupació Empresarial de Protètics Dentals de Catalunya
18 OCT. 2010
ENTRADA Núm. 33 | SORTIDA Núm. .....

En tots els casos s'exigeix que les noves contractacions o transformacions suposin un increment del nivell d'ocupació fix 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 el 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, sobre qualificacions i formació professional.
  - S'amplia a set anys el termini que permet aquesta contractació des de la finalització dels estudis que corresponguin en el cas de persones amb discapacitat.
  - S'estableixen més limitacions per al contracte en pràctiques.

- Contracte de 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 el 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 en l'actuació de les ETT

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

- Es creen les agències de col·locació per realitzar actuacions d'intermediació laboral.
- Independentment de l'organisme que ho realitzi, la intermediació laboral té la consideració d'un servei de caràcter públic.
- 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 d'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 de premis econòmics.
- Els treballadors que provenen de les ETT se'ls informarà 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

Amb la col·laboració:
movistar Laboris.net BancSabadell randstad anuntis segundamano

Agrupació Empresarial de Protètics Dentals de Catalunya
18 OCT. 2010
ENTRADA Núm. 34 | SORTIDA Núm. .....

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 realitzat des de 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, és 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 aporti un capital durant la seva relació laboral per poder fer efectives les quantitats acumulades quan sigui acomiadat, en supòsits de mobilitat geogràfica, per a la realització d'activitats formatives o quan es jubili.

6. Jurisdicció social

En el termini de 6 mesos el Govern aprovarà un projecte de la llei de reforma de la llei de Procediment Laboral perquè l'autoritat laboral tingui atribucions en els recursos contra les resolucions administratives de l'autoritat laboral en els procediments de suspensió temporal de les relacions laborals, reducció de jornada i acomiadament col·lectiu.

7. Faltes d'assistència al treball

Es podrà extingir el contracte per causes objectives en supòsits de falta d'assistència (20% de les jornades en dos mesos consecutius o el 25% de les jornades en quatre mesos discontinus dintre d'un període de dotze mesos) al treball en casos en què l'índex d'absentisme total de la plantilla del centre de treball superi el 2,5%.

Més informació:

DEPARTAMENT JURÍDIC
Telèfon: 902 496 450
Correu electrònic: juridic@pimec.org

Sr. Vicenç González Roig
Director Departament Jurídic

De conformitat amb el que disposa l'article 5 de la LO 15/1999, de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal us informem que PIMEC és responsable d'un fitxer, comunicat al Registre General de Protecció de Dades, en què es recullen i tracten aquelles dades de caràcter personal necessàries per al compliment i desenvolupament de la relació comercial existent i enviament de publicitat en paper o correu electrònic. D'acord amb el que disposa la LO 15/1999, podeu exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició respecte d'aquestes dades al correu electrònic baixa@pimec.org

Amb la col·laboració:
movistar Laboris.net BancSabadell randstad anuntis segundamano