

Resum Reforma Laboral

A continuació us informem de les mesures més significatives aprovades en el Reial Decret-Llei 10/2010 sobre la **Reforma Laboral**:

- La durada màxima del **CONTRACTE d'OBRA o SERVEI determinat** subscrit a partir del 18-06-2010 es fixa en 3 anys, ampliable per conveni col·lectiu del sector fins a 12 mesos més, transcorreguts els quals el treballador es converteix en fix. Transcorregut aquest termini i si el treballador continua en l'empresa, l'**empresari** haurà de **lliurar un document justificatiu** al treballador sobre la seva nova condició de fix, en els 10 dies següents.
- Es restringeix la possibilitat d'utilitzar l'**ENCADENAMENT** de **contractes temporals**. L'encadenament es produeix quan el treballador durant un plaç superior a 24 mesos, dintre d'un període de 30, és contractat mitjançant dos o més contractes temporals, no sol per al mateix lloc de treball **sinó també per a un altre lloc diferent** ja sigui en la mateixa empresa o per al grup d'empreses, bé directament o a través d'Empreses de Treball Temporal. Transcorregut aquest termini l'empresari també haurà de lliurar un **document justificatiu** al treballador sobre la seva **nova condició de fix**.
- S'amplia fins a 12 dies per any la **INDEMNITZACIÓ** per finalització de **contracte TEMPORAL**, si bé aquesta no s'aplicarà directament sinó que disposa d'un règim transitori: *8 dies de salari per any de servei pels contractes temporals celebrats fins el 31 de desembre de 2011, 9 dies pels contractes temporals celebrats a partir del 1 de gener de 2012, 10 dies pels contractes temporals celebrats a partir del 1 de gener de 2013, 11 dies pels contractes temporals celebrats a partir del 1 de gener de 2014 i 12 dies pels contractes temporals celebrats a partir del 1 de gener de 2015*. Els convenis col·lectius poden establir indemnitzacions superiors a les esmentades.
- **Contracte per a la formació**: S'amplia la seva cobertura social de manera que els que es celebren a partir del 18 de juny cotitzaran per totes les contingències protegides, com qualsevol altre treballador, fins i tot l'atur. Es preveu una bonificació del 100% de la totalitat de quotes empresarials a la Seguretat Social, durant tota la vigència del contracte i les futures prorroques, **sempre que la contractació suposi un increment de la plantilla de l'empresa**. Es poden formalitzar amb treballadors desocupats, inscrits en les oficines de col·locació, que siguin majors de 16 i menors de 21 anys (fins el 31/12/2011 es podran formalitzar amb menors de 25 anys) i que hagin obtingut el títol de l'E.S.O. El nombre màxim de contractes que es poden formalitzar mitjançant aquesta modalitat anirà en funció a la mida de la plantilla de l'empresa.
- S'estableix el **NOU PROGRAMA DE BONIFICACIONS per a la contractació indefinida fins 31.12.2011**:

Col·lectius	Descripció	Quantia Anual	Durada
Joves	Homes de 16 a 30 anys, amb especials problemes d'empleabilitat**	800	3 anys
	Dones de 16 a 30 anys, amb especials problemes d'empleabilitat**	1.000	3 anys
Majors 45 anys	Homes inscrits a l'atur durant, com a mínim, 12 mesos	1.200	3 anys
	Dones inscrits a l'atur durant, com a mínim, 12 mesos	1.400	3 anys
Transform.contr.form., relleu, substitució jub. abans del 31/12/2011	Homes	500	3 anys
	Dones	700	3 anys

** Es considera que tenen especials problemes d'empleabilitat els joves que portin inscrits com a demandants d'ocupació com a mínim 12 mesos i que no tinguin finalitzada l'escolaritat obligatòria o no tinguin titulació professional.

Per tenir dret a les bonificacions esmentades, aquestes contractacions **han de suposar un increment del nivell d'ocupació fix de l'empresa i mantenir-lo durant el període de durada de la bonificació**. Si no es manté s'haurà de retornar les bonificacions que s'hagin aplicat.

Queda derogat el pla extraordinari per a la contractació indefinida de treballadors aturats amb responsabilitats familiars així com el règim de bonificacions per la contractació indefinida de treballadors beneficiaris de prestacions per desocupació.

Es mantenen vigents les bonificacions als **col·lectius amb característiques específiques**, com les persones amb discapacitat, les dones víctimes de violència de gènere, l'exclusió social, etc...

- **Acomiadament objectiu:** Es redueix de 30 a 15 dies el termini de preavis que té l'empresari per comunicar al treballador l'acomiadament individual per causes objectives. A partir d'ara si en un acomiadament d'aquest tipus es produeix un defecte formal, aquest defecte donarà lloc a la improcedència i no a la nul·litat com passava fins ara (és a dir pagar en lloc d'haver de readmetre) i es deixa la nul·litat per supòsits greus de discriminació (embarassades, maternitats, paternitats, excedències per cura de fills, etc.) o que atemptin contra drets fonamentals del treballador.
- **El FOGASA abonarà una part de la indemnització (8 dies per any)** en extincions de contractes indefinits que superin l'any, celebrats posteriorment al 18-06-2010, quan les causes de l'acomiadament siguin les previstes en l'acomiadament col·lectiu, en l'acomiadament objectiu o en el art.64 de la llei Concursal, independentment del tamany de la plantilla de l'empresa. Per tant els contractes anteriors, els que durin menys d'un any i els acomiadaments disciplinaris no donen dret a aquest abonament.

Aquesta reforma laboral actualment s'està tramitant en el Congrés, per tant no es poden descartar modificacions o noves mesures.

Restem a la vostra disposició per a qualsevol dubte o consulta al respecte. Rebeu una cordial salutació.