

GUIA DE LA REFORMA LABORAL 2010

Actualitzada amb la Llei 35/2010



Gestió i Assessorament

**Duran
Pons**

Gestoria administrativa · Assessorament fiscal i comptable · Assessorament laboral i jurídic · Corredoria d'assegurances

Montpalau, 6 - 1r · 08397 PINEDA DE MAR (Barcelona) · Tel. 93 767 05 50 · Fax 93 762 66 63 · e-mail: info@duranpons.com

La versió definitiva de l'anomenada reforma laboral, ha estat aprovada mitjançant Llei 35/2010 que va ser publicada al BOE el dia 18 de setembre i que va entrar en vigor l'endemà.

Sigui quina sigui la valoració, positiva o negativa, que d'aquesta reforma es faci, és veritat que amb la mateixa s'introdueixen novetats i modificacions en molt diverses matèries que necessàriament afecten a qualsevol decisió que tant empresaris com treballadors hagin de prendre des del moment de la seva aprovació. Així per exemple, tant la gestió immediata per part de l'empresa d'una situació de dificultats econòmiques (ERO, acomiadament, reducció de jornada i les seves bonificacions, o modificació de condicions laborals), com les decisions estratègiques sobre noves contractacions (noves modalitats de contracte, nous supòsits de bonificació), i moltes altres decisions que s'hagin de prendre en l'àmbit laboral, són qüestions per les quals és imprescindible conèixer les noves opcions que ofereix la reforma.

És per aquest motiu que a continuació es recullen i exposen de manera clara totes aquelles matèries que finalment s'han vist afectades per la reforma, i l'abast que en cada cas han tingut les novetats introduïdes, facilitant amb això la tasca de presa de decisions i de recerca de la resposta més ajustada a la situació específica de cada empresa o treballador.

Cal tenir en compte que per l'aprovació d'aquesta reforma laboral s'ha utilitzat un peculiar procés legislatiu, segons el qual, comptàvem ja amb un primer text legal aprovat pel Govern i vigent des del 18 de juny (el Reial Decret-Llei 10 / 2010) que va ser aprovat de forma urgent, i sobre el que després s'ha dut a terme la discussió parlamentària, al Congrés i al Senat. El text definitiu publicat al setembre, substitueix a l'inicialment aprovat, i conté els diversos afegits, modificacions o retocs que el Parlament ha introduït sobre el text inicial.

Davant d'aquesta successió de normes -les prèvies a la reforma, les provisionalment vigents de juny a setembre i les definitives finalment introduïdes pel Parlament- és necessari conèixer el definitiu abast de cadascuna de les modificacions o novetats que introdueix la reforma laboral, per la qual que a continuació es relacionen les diferents novetats en la versió definitiva aprovada per la Llei 35/2010.

Quins són els aspectes bàsics als quals afecta la reforma laboral?

En síntesi cal assenyalar com a punts bàsics que aborda la reforma els següents:

- Es pretén promoure l'ús d'un contracte de treball tipus, el de foment de la contractació indefinida, el qual permet la seva extinció amb una indemnització per acomiadament de 33 dies per any amb el màxim de dos anualitats.
- Es fa una nova definició, flexibilitzant-la, a la situació que permet a les empreses acomiadar treballadors basant-se en causes econòmiques, el que permet abonar la indemnització reduïda de 20 dies de salari per any de servei, amb el màxim d'una anualitat.
- Es preveu que el FOGASA es faci càrrec d'una part de la indemnització (8 dies per any) en certs casos d'acomiadament.
- S'endureixen diversos aspectes del tractament de la contractació temporal amb la finalitat de primar la utilització del nou contracte de foment de la contractació indefinida.
- Es facilita la possibilitat de reduir i suspendre temporalment la jornada en supòsits de dificultats econòmiques.
- Es reordena el sistema de bonificacions i s'introdueixen certes modificacions en matèria de contractes formatius, desvinculació salarial, mobilitat geogràfica i modificació substancial de condicions de treball.
- Es suavitzen lleugerament les exigències per poder acomiadar en el supòsit de faltes d'assistència, tot i ser justificades.
- S'elimina la conseqüència de la nul·litat de l'acomiadament individual per causes objectives, en casos d'incompliment de requisits formals, situació per la qual només es preveu ja la conseqüència de la improcedència.
- Es legalitzen per primera vegada a Espanya, encara pendents de desenvolupament reglamentari, les agències de col·locació privades o amb ànim de lucre.

L'EXTINCIÓ DEL CONTRACTE I INDEMNITZACIÓ PER ACOMIADAMENT

Quina és la indemnització prevista en cas d'acomiadament?

La reforma laboral no suposa la desaparició de la indemnització de 45 dies de salari per any de servei amb el màxim de 42 mensualitats, la qual segueix estant prevista per al cas d'acomiadaments (disciplinaris) basats en incompliment del treballador que es declari o reconegui com improcedents.

D'altra banda s'ha de tenir en compte que en cas d'acomiadament basat en causes objectives -entre elles les causes econòmiques-, segueix vigent la indemnització de 20 dies de salari per any de servei amb el màxim d'1 any.

Ara bé, la reforma pretén que passi a ser d'utilització general el contracte ja existent de foment de la contractació indefinida, el qual preveu la possibilitat que sigui extingit a canvi d'una indemnització de 33 dies de salari per any de servei amb el màxim de 2 anualitats.

Es preveu a més que en certs casos i en contractes celebrats a partir del 18 de juny de 2010, el FOGASA abonarà una part de la indemnització a càrrec de l'empresari, en concret en quantia de fins a 8 dies de salari per any de servei.

Com queda l'acomiadament basat en causes econòmiques?

S'ha procedit a modificar la definició de les causes objectives per acomiadar (econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció). Recordem que aquest és l'acomiadament que permet acomiadar a canvi de 20 dies de salari per any de servei amb el màxim d'una anualitat. De les modificacions introduïdes, destaca la nova regulació que s'ha donat a la definició del que siguin causes econòmiques suficients per acomiadar, ja que s'ha procedit a suavitzar les exigències incloent entre les pèrdues "previstes" o futures. La definició del supòsit assenyala ara textualment que s'entendrà que concorren causes econòmiques "... quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos, que puguin afectar la seva viabilitat o la seva capacitat de mantenir el volum d'ocupació. A aquests efectes, l'empresa haurà d'acreditar els resultats legats i justificar que dels mateixos es dedueix la raonabilitat de la decisió d'extinció per a preservar o afavorir la seva posició competitiva en el mercat ". Cal tenir en compte que aquesta nova definició és aplicable tant a acomiadaments individuals com col·lectius (ERO) basats en causes econòmiques.

D'altra banda, i per tal de flexibilitzar i facilitar la utilització de l'acomiadament individual basat en causes objectives -entre elles les econòmiques- s'han eliminat tots els casos en que l' incompliment per part de l'empresa de requisits de caràcter formal -falta de

comunicació o insuficiència d'aquesta, falta de posada a disposició del treballador de la indemnització corresponent- , donava lloc a la nul·litat de l'acomiadament, ja que ara com incompliments només donaran lloc a la improcedència de l'acomiadament. I en el mateix sentit, es preveu també que l' incompliment d'una altra sèrie de requisits -com l'error excusable en la fixació de la indemnització- únicament generarà l'obligació d'esmenar i no la improcedència de l'acomiadament. El preavís a concedir al treballador en aquests acomiadaments es redueix d'un mes a quinze dies.

S'ha de tenir en compte a més que l'acomiadament basat en causes objectives -entre les quals s'inclou les causes econòmiques- és un dels acomiadaments que poden beneficiar-se del pagament per part del FOGASA de la part de la indemnització consistent en 8 dies de salari per any de servei. Amb el que en aquest cas, dels 20 dies de salari per any de servei, l'empresari només ha d'abonar 12 dies.

En quins casos pagarà el FOGASA una part de la indemnització per acomiadament?

Com a forma d'alleugerir el cost de certs acomiadaments, es preveu que el Fons de Garantia Salarial es faci càrrec d'una part de la indemnització per acomiadament que correspon a l'empresari. El FOGASA compensarà l'empresari amb l'import de 8 dies de salari per any de servei -en el text original es preveia que el FOGASA abonava aquesta quantia directament al treballador, però finalment és l'empresari el que abona la totalitat de la indemnització per acomiadament al treballador, i posteriorment pot demanar-li al FOGASA que el rescabali en l'import d'aquests 8 dies per any-. En tot cas, cal tenir en compte que això només està previst per als acomiadaments basats en causes objectives, entre els quals es troben els acomiadaments basats en causes econòmiques, i això, tant si són acomiadaments individuals com col·lectius, i fins i tot els acordats en procediment concursal. Amb aquesta mesura, en el cas d'indemnitzacions de 20 dies de salari per any de servei, l'empresari ha d'abonar exclusivament 12 dies, i en el cas d'indemnització de 33 dies, l'empresari ha d'abonar només 25 dies, en tots els casos, per any de servei.

Cal tenir molt en compte que aquesta mesura no es preveu per al cas dels acomiadaments disciplinaris declarats o reconeguts com improcedents, en els quals la indemnització segueix sent la de 45 dies de salari per any de servei amb el màxim de 42 mensualitats, que s'abonarà íntegrament al seu càrrec l'empresari.

Hi ha dues limitacions addicionals que s'han de tenir en compte, i és que la mesura de l'abonament de part de la indemnització per acomiadament a càrrec del FOGASA, només s'aplica als acomiadaments produïts en contractes de treball que s'hagin subscrit a partir del 18 de juny de 2010, i que per tal que es pugui aplicar la mesura, el contracte ha d'haver tingut una durada mínima d' almenys un any.

En l'abonament d'aquesta part de la indemnització per part del FOGASA, no s'aplicaran les limitacions de quantia de salari regulador que habitualment s'utilitzen per calcular les indemnitzacions que abona el FOGASA, és a dir que els 8 dies de salari per any de servei no estaran topats en la seva quantia, sigui quin sigui el salari del treballador.

¿En què s'ha modificat la regulació de l'acomiadament basat en faltes d'assistència?

L'acomiadament individual basat en faltes d'assistència al treball, fins i tot justificades, ja existia en el Dret espanyol, si bé, havia estat molt poc utilitzat perquè la regulació era molt exigent. La reforma laboral ha flexibilitzat la seva regulació, per facilitar la seva utilització, tot i que no en els termes excessius que es proposava inicialment.

Així, l'empresari pot acomiadar amb una indemnització de 20 dies de salari per any de servei amb el màxim d'una anualitat, quan les faltes al treball, encara justificades però intermitents, arribin al 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, o el 25% en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos, sempre que l'índex d'absentisme total de la plantilla del centre de treball superi el 2,5% en els mateixos períodes de temps. La modificació introduïda rau en el fet que fins ara l'exigència era que l'absentisme total de la plantilla havia de superar el 5% en el mateix període que ara ha estat rebaixat. En la resta, es manté la regulació ja existent sobre les faltes d'assistència que no es computen a aquests efectes (vaga, activitats de representació dels treballadors, accident de treball, maternitat, risc durant l'embaràs, certes baixes per contingències comunes o violència de gènere, etc.).

Us interessa saber...

Acomiadament col·lectiu

En l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors regulador de ***l'acomiadament col·lectiu*** (Expedient de regulació d'ocupació) **es desenvolupa i re formula la definició de les causes objectives**, considerant que concorren:

- Les causes econòmiques: quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos, que puguin afectar la seva viabilitat o la seva capacitat de mantenir el volum d'ocupació.
- Les causes tècniques: quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció.
- Les causes organitzatives: quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal.
- Les causes productives: quan es produeixin canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén posar en el mercat.

En els casos en què s'al·leguin **causes econòmiques**, l'empresa haurà d'acreditar els resultats al·legats i justificar que, dels mateixos, *es dedueix la raonabilitat de la decisió d'extinció per a preservar o afavorir la seva posició competitiva en el mercat.*

Per la seva banda, en la **resta de causes**, l'empresa ha de justificar que es dedueix la

raonabilitat de la decisió d'extinció per contribuir a prevenir una evolució negativa de l'empresa o millorar la situació de la mateixa a través d'una més adequada organització dels recursos, que afavoreixi la seva posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

En cas de **resolució per part de l'Autoritat Laboral en un Expedient de Regulació d'Ocupació acabat sense acord**, la seva aprovació procedirà quan, de la documentació que es troba en l'expedient, es desprengui que concorre la causa al·legada per l'empresari i la *raonabilitat de la mesura en els termes anteriorment esmentats*. Si va concloure amb acord en el període de consultes, la resolució es dictarà en el termini de set dies, abans es preveia un termini de 15 dies, en cas contrari s'entendrà autoritzada la sol·licitud d'extinció.

Les parts podran acordar la substitució del període de consultes per la submissió a arbitratge o mediació.

Els **Expedients de Regulació d'Ocupació d'extinció en tramitació** a l'entrada en vigor de la nova regulació seguiran regint per la normativa vigent en el moment del seu inici.

Acomiadament objectiu individual

- El preavís es redueix a quinze dies (anteriorment era de 30 dies).
- Igualment es modifica l'Estatut dels Treballadors i la Llei de procediment laboral eliminant la nul·litat de l'acomiadament objectiu per incompliment de requisits formals, la qual cosa només produirà la improcedència de l'acomiadament.

EL CONTRACTE DE FOMENT DE LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA

Què és el contracte de foment de la contractació indefinida?

És el contracte que la reforma pretén que s'utilitzi com a modalitat normal o habitual de contractació. No es tracta d'una figura nova, ja que aquest contracte ja existia des de l'any 2001, però fins ara havia estat infrautilitzat. Per això, la novetat consisteix en que s'ha ampliat considerablement el cercle de persones que poden ser contractades amb aquesta modalitat contractual, fins al punt que en l'actualitat s'ha aconseguit que es pugui aplicar a la pràctica totalitat de persones que puguin ser contractades laboralment, o que es troben desocupats, així com també a la transformació de contractes temporals en indefinits.

La característica d'aquest contracte és que permet que es pugui acomiadar a canvi de 33 dies de salari per any de servei amb el màxim de dos anualitats, permetent a l'empresa assegurar-se que si reconeix la improcedència de l'acomiadament, tot i que el treballador no presti la seva conformitat, si l'empresari diposita la indemnització en el compte del Jutjat, el cost de l'acomiadament no s'incrementarà amb els salaris de tramitació i a més s'evitarà la judicialització de l'acomiadament.

Quins col·lectius de persones poden ser contractats amb aquesta modalitat de contracte?

Fins a la reforma laboral, els col·lectius de persones que podien subscriure el contracte de foment de la contractació indefinida eren: joves de 16 a 30 anys, dones per treballar en sectors amb menor índex d'ocupació femenina, persones majors de 45 anys o discapacitats. La reforma laboral ha mantingut els anteriors col·lectius, però els ha ampliat als casos següents:

- Els desocupats inscrits com a demandants d'ocupació durant 1 mes ininterromput.
- Les dones en els dos anys immediatament posteriors a la data del part o de l'adopció o acolliment de menors; dones desocupades que es reincorporen al mercat de treball després d'un període d'inactivitat laboral de cinc anys; dones desocupades víctimes de violència de gènere i de tracta de persones.
- Els desocupats que en els dos anys anteriors, hagin estat contractats exclusivament mitjançant contractes de caràcter temporal, o se'ls hagi extingit un contracte indefinit amb una empresa diferent.
- La transformació de contractes temporals en contractes de foment de la contractació indefinida i això amb el següent calendari, fins al 31-12-2010 podran transformar els contractes temporals que hagin estat subscrits abans del 18 de juny de 2010, i fins al 31/12/2011 podran transformar els contractes temporals que se subscriguin des del 18 de juny de 2010.

Com s'articula la limitació de la indemnització de 33 dies de salari per any de servei amb el màxim de dos anualitats?

Aquest contracte presenta com a característica destacada que la seva indemnització per acomiadament es troba limitada a 33 dies de salari per any de servei amb el màxim de dos anualitats. Ara bé, per tal que sigui aquesta la indemnització en cas d'extinció, l'empresari ha d'acomiar al treballador per causes objectives -és a dir, per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció-, en aquest cas, si concorre la causa objectiva, la indemnització serà la de 20 dies de salari per any de servei amb el màxim d'una anualitat, però l'especialitat d'aquest contracte és que l'empresari pot tenir la tranquil·litat que si judicialment es declara aquest acomiadament com a improcedent per falta d'acreditació de la concurrència de la causa objectiva, la indemnització no serà la de 45 dies, sinó la referida de 33 dies de salari per any de servei amb el màxim de dos anualitats.

Fins i tot s'ha establert la previsió segons la qual, si l'empresari que acomiada per causes objectives a un treballador contractat amb un contracte de foment de la contractació indefinida, vol assegurar la situació, pot en la mateixa carta reconèixer la improcedència de la decisió d'extinció i consignar en el termini de 48 hores, l'import de la indemnització, de 33 dies de salari per any de servei amb el màxim de dos anualitats, en aquest cas no es generaran salaris de tramitació, i s'evitarà la judicialització de l'acomiadament.

Hi ha cap limitació perquè les empreses puguin subscriure el contracte de foment de la contractació indefinida?

Efectivament, hi ha certes limitacions a la utilització d'aquesta modalitat contractual per part de les empreses, i així, no podran concertar aquest contracte, les empreses que en els 6 mesos anteriors hagin extingit contractes per acomiadament basat en causes objectives reconegut o declarat com a improcedent o mitjançant acomiadament col·lectiu, sempre que es tracti d'acomiadaments relatius al mateix lloc de treball que es pretén cobrir amb la nova contractació, i en el mateix centre de treball.

Aquesta limitació no afectarà acomiadaments produïts abans del 18 de juny de 2010, ni en el cas dels acomiadaments col·lectius, quan la realització de nous contractes de foment de la contractació indefinida, s'hagués pactat en l'ERO amb els representants dels treballadors.

Us interessa saber...

Contracte de foment de la contractació indefinida

- S'amplien els col·lectius als quals se'ls podrà aplicar aquest contracte, incloent a nous col·lectius de **desocupats inscrits en l'oficina d'ocupació**: aturats que portin, almenys, un mes inscrits ininterrompudament com a demandants d'ocupació, les dones en els dos anys immediatament posteriors a la data del part o de l'adopció o acolliment de menors; dones desocupades que es reincorporen al mercat de treball

després d'un període d'inactivitat laboral de cinc anys; dones desocupades víctimes de violència de gènere i de tràfic de persones; desocupats amb discapacitat, aturats que, durant els dos anys anteriors a la celebració del contracte, haguessin estat contractats exclusivament mitjançant contractes de caràcter temporal, inclosos els contractes formatius, o aturats als que, durant els dos anys anteriors a la celebració del contracte, se'ls hagués extingit un contracte de caràcter indefinit en una empresa diferent.

- En cas **d'acomiadaments per causes objectives del contracte de foment**, si l'empresari reconeix la improcedència dels mateixos (o aquesta es declara judicialment), la indemnització a percebre pel treballador ascendirà a 33 dies de salari per any de serveis amb el límit de 24 mensualitats.

MESURES QUE AFECTEN LA CONTRACTACIÓ TEMPORAL

S'aproven tres mesures que afecten a la contractació temporal i que pretenen un enduriment del seu règim per tal de desincentivar la utilització d'aquesta forma de contractació i dirigir cap a la modalitat estrella del contracte de foment de la contractació indefinida.

S'incrementa progressivament la indemnització per finalització de contracte temporal

Es preveu l'increment de la indemnització que l'empresari ha d'abonar en el moment de la finalització d'un contracte temporal -indemnització de la qual ja estaven exempts els contractes d'interinitat i els contractes formatius-. La indemnització per finalització de contracte temporal passa dels 8 als 12 dies de salari per any de servei. Ara bé, per esmorteir l'efecte negatiu d'aquest increment d'indemnització, es preveu la seva aplicació progressiva durant un període transitori de cinc anys. I així, la indemnització es mantindrà en 8 dies de salari per any de servei en els contractes temporals que es subscriuguin fins el 31-12-2011, i a partir de llavors la indemnització s'incrementarà un dia per any fins a arribar als esmentats 12 dies per any en els contractes que es celebrin a partir de l'01-01-2015.

INDEMNITZACIÓ (DIES DE SALARI / ANYS DE SERVEI)	CONTRACTES CELEBRATS
Vuit	Fins el 31-12-2011
Nou	A partir de l'01-01-2012
Deu	A partir de l'01-01-2013
Onze	A partir de l'01-01-2014
Dotze	A partir de l'01-01-2015

Es fixa un límit màxim de durada per al contracte d'obra i servei determinat

El contracte d'obra i servei determinat, que fins ara no tenia una durada màxima fixada, es limita temporalment, establint-se una durada màxima de tres anys, que no obstant això, els Convenis Col·lectius sectorials podran incrementar fins als quatre anys. En cas que se superi aquests límits màxims de durada, l'efecte serà que el treballador passarà a tenir la condició de fix a l'empresa, havent de reconèixer així l'empresari mitjançant el lliurament al treballador d'un document acreditatiu d'aquesta circumstància. La mesura només afectarà els contractes per obra i servei determinat que es subscriuguin a partir del 18 de juny de 2010 i queden exclosos d'aquesta previsió els contractes formatius, de relleu i interinitat, els contractes temporals celebrats en el marc de programes públics d'ocupació-formació,

així com als contractes temporals que siguin utilitzats per empreses d'inserció degudament registrades i l'objecte d'aquests contractes sigui considerat com a part essencial d'un itinerari d'inserció personalitzat.

S'endureix la norma que limita l'encadenament de contractes temporals

Des de l'any 2006 existeix en el nostre Dret una norma que preveu l'adquisició de la condició de fixos per als treballadors que en un període de 30 mesos, haguessin estat contractats en la mateixa empresa durant un termini superior a 24 mesos, mitjançant dos o més contractes temporals. Doncs bé, la reforma laboral ha endurit la regulació per evitar supòsits d'encadenament ja que la referida previsió s'aplicarà no només si el treballador ha estat contractat per a un mateix lloc com es preveia fins ara, sinó també quan hagi estat contractat per la mateixa empresa per a diferents llocs de treball, i a més aquesta previsió s'aplicarà sempre que la contractació ho sigui no només per part d'una primera empresa (o una ETT) sinó també quan les successives contractacions temporals es produeixin amb altres empreses que siguin del mateix grup o fins i tot quan les contractacions es produeixin en empreses entre les quals s'hagi produït successió i / o subrogació empresarial. La mesura només afectarà els contractes subscrits a partir del 18 de juny de 2010.

Us interessa saber...

Regulació dels contractes temporals

- Es limita la durada dels **contractes per a obra o servei determinat a tres anys com a màxim, ampliable fins a dotze mesos més** per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no, per conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior. Transcorreguts aquests terminis, els treballadors adquireixen la condició de fixos de l'empresa. L'empresari ha de facilitar per escrit al treballador, en els deu dies següents al compliment del termini, un document justificatiu sobre la seva nova condició de treballador fix de l'empresa. El treballador pot demanar al Servei Públic d'Ocupació l'expedició d'un certificat que acrediti els successius contractes subscrits.
- **Adquiriran la condició de treballadors fixos els treballadors que en un període de trenta mesos** haguessin estat contractats durant un termini superior a vint mesos, mitjançant dos o més contractes temporals o de posada a disposició. En endavant aquesta previsió operarà *tant en els casos en què ocupés el mateix lloc, com en els casos en què s'ocupin llocs diferents* i també s'aplica a contractacions dins del grup d'empreses.
- **Es preveu una regulació específica i més suavitzada respecte dels contractes temporals en l'àmbit de les administracions públiques** o la inaplicació de les normes limitadores de la temporalitat als contractes previstos a la LO d'Universitats o que es trobin vinculats projectes específics de recerca o d'inversió de durada superior a tres anys.

MESURES PER INCREMENTAR LA FLEXIBILITAT INTERNA

S'aproven una sèrie de mesures dins del que es qualifica com a instruments de flexibilitat interna, és a dir, mesures que permetin adaptar les condicions de treball a les concretes circumstàncies de la producció i / o econòmiques de l'empresa en cada moment, sense necessitat de recórrer al que es qualifica com flexibilitat externa, o el que és el mateix, l'extinció de relacions laborals. Entre aquestes mesures hi ha les relatives a la suspensió de contractes i reducció de jornada de caràcter temporal, les relatives a la mobilitat geogràfica i modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu i les clàusules d'inaplicació salarial.

La suspensió de contractes de treball i la reducció de jornada de caràcter temporal

Les modificacions relatives a aquesta matèria es presenten com un important instrument d'adaptació de l'empresa a les seves necessitats conjunturals, sempre que concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, havent procedit a una regulació més detallada de la figura, així com a un desenvolupament dels aspectes relatius a la prestació per atur que han de percebre els treballadors afectats i a incentivar la utilització d'aquestes mesures, tant a favor de l'empresa com dels treballadors.

Quines modificacions s'introdueixen en la regulació substantiva de la suspensió de contractes i la reducció de jornada de caràcter temporal?

- S'elimina la necessitat de prendre en consideració el llindar numèric mínim d' 10 treballadors afectats, sense que sigui ja necessari que la mesura afecti a un nombre determinat de treballadors.
- S'especifica que la suspensió o la reducció de jornada són mesures temporals destinades a superar una situació de caràcter conjuntural de l'activitat de l'empresa.
- S'especifica que la reducció de jornada podrà ser d'entre un 10 i un 70 per cent de la jornada computada sobre la base d'una jornada diària, setmanal, mensual o anual.

Quines modificacions s'introdueixen en la protecció dels treballadors afectats per mesures de suspensió de contractes i reducció de jornada de caràcter temporal?

- Es realitza una adaptació de la regulació de la prestació per atur parcial a les previsions de reducció de jornada entre un 10 i un 70 per cent de la jornada per permetre el cobrament de la desocupació en aquests supòsits.

- S'estableix expressament que en supòsits de desocupació parcial, el consum de prestació per atur serà per hores i no per dies, és a dir el consum serà equivalent al nombre d'hores que es deixen de treballar i no considerant consumit automàticament un dia per cada jornada de suspensió o reducció.
- S'amplia en el seu contingut i s'incrementa en el temps l'aplicació de la mesura ja vigent de reposició del dret a la prestació per atur consumida pels treballadors afectats per un d'aquests ERO de suspensió del contracte de treball, o de reducció de jornada, ampliant de 120 a un màxim de 180 dies, de manera que si posteriorment a una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada en què el treballador hagi cobrat prestació per atur, al treballador se li extingeix la relació laboral per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, se li reposa la prestació per atur que hagués consumit com a conseqüència de la inicial suspensió o reducció per ERO fins a aquest màxim de 180 dies. Per tant, un treballador afectat per una suspensió o reducció que no superi els 180 dies de durada, no patirà cap perjudici, ni pel que fa a prestació ni pel que fa a cotització a la seguretat social. Per això la resolució que autoritzi la suspensió o reducció s'ha d'haver produït entre l'1 d'octubre de 2008 i el 31 de desembre de 2011, i l'acomiadament o resolució administrativa o judicial que autoritzi la posterior extinció, es pot produir fins al 31 de desembre de 2012.

Quines modificacions s'introdueixen a favor de l'empresa per fomentar les mesures de suspensió de contractes i reducció de jornada de caràcter temporal?

S'incrementa del 50% al 80%, la mesura ja existent, consistent en la bonificació de les quotes empresarials a la Seguretat Social que ja es preveia per als supòsits suspensió o reducció -amb el màxim de 240 dies per treballador-, tot i que aquest increment de percentatge, exigeix que el procediment de regulació d'ocupació hagi conclòs amb acord entre empresa i representació dels treballadors, i que en aquest expedient es prevegin mesures per reduir els efectes de la regulació temporal com ara accions formatives per incrementar la polivalència del treballador o la seva ocupabilitat, o qualsevol altra mesura dirigida a afavorir el manteniment de l'ocupació.

Quines són les modificacions que s'han introduït en matèria de mobilitat geogràfica i modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu?

S'introdueixen modificacions puntuals en el procediment legalment previst per acordar una modificació substancial de condicions de treball o una mesura de mobilitat geogràfica de caràcter col·lectiu. Les modificacions són les següents:

- S'estableix una durada màxima del període de consultes que no podrà superar els 15 dies, termini que fins ara s'establia com a termini mínim.

- Davant l'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, aquests podran atribuir la seva representació per a la negociació de l'acord amb l'empresa a una comissió d'un màxim de tres membres, designada en el termini de cinc dies i integrada per treballadors de la mateixa empresa i triada per aquests democràticament una comissió d'igual nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector a què pertanyi l'empresa i que estiguessin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació a aquesta. En el cas que hi hagi comissió sindical l'empresari podrà atribuir la seva representació per l'acord a les organitzacions empresarials en les que estigués integrat.
- Es deixa oberta la possibilitat que empresari i treballadors acordin la substitució del període de consultes per la submissió de la qüestió a un procediment de mediació o arbitratge.
- Passen a ser considerades modificacions substancials de condicions de treball, les mesures relatives a la distribució del temps de treball.
- S'entendrà justificada la modificació substancial de condicions de treball de manera preventiva quan contribueixi a prevenir una situació negativa futura.
- Es permet la modificació substancial de condicions establertes en Conveni Col·lectiu estatutaris de sector o empresarials. Quan es tracti de convenis de sector, es permet la modificació en totes les matèries amb excepció de les que tinguin a veure amb la jornada de treball, i sense que la modificació pugui tenir una vigència superior a la del conveni modificat, i a més de notificar l'acord a la Comissió paritària del conveni.

Quina és la rellevància de les modificacions introduïdes en matèria d'inaplicació del règim salarial de Conveni Col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa?

La mesura té la finalitat de permetre, d'una manera flexible, l'adaptació del règim salarial d'una empresa a la seva situació conjuntural, eludint temporalment les superiors obligacions salarials derivades del conveni col·lectiu del sector.

Per això s'ha procedit a donar nova redacció a la regulació del que es coneix com a clàusules de "desvinculació salarial" de convenis, que fins ara i malgrat la seva vigència normativa, havien estat mínimament utilitzades a causa de la rigidesa dels requisits necessaris per la seva aplicació.

Segons la nova regulació, es permet la inaplicació del règim salarial pactat en el Conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa, sempre que la situació i les perspectives econòmiques de l'empresa puguin veure's danyades a conseqüència d'aquesta aplicació, i això afectés al manteniment de l'ocupació. Per a això s'exigirà l'acord entre l'empresa i els representants dels treballadors amb legitimació per a negociar un conveni. En els supòsits

d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, aquests podran atribuir la seva representació per a la negociació de l'acord amb l'empresa a una comissió d'un màxim de tres membres, designada en el termini de cinc dies i integrada per treballadors de la pròpia empresa i triada per aquests democràticament, o bé a una comissió d'igual nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector a què pertanyi l'empresa i que estiguessin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació a la mateixa. En el cas que hi hagi comissió sindical, l'empresari pot atribuir la seva representació per l'acord a les organitzacions empresarials en les que estigués integrat. El referit acord haurà de preveure una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el Conveni col·lectiu, sense que la inaplicació pugui superar el període de vigència del Conveni i en cap cas superar els tres anys de durada.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es presumeix que hi ha causa per a la inaplicació, i s'afirma en la Llei que queda llavors limitada la possibilitat d'impugnació als supòsits de frau, dol, coacció o abús de dret en la conclusió l'acord.

MESURES PER AFAVORIR L'OCUPACIÓ DE JOVES I PERSONES ATURADES

En aquest àmbit les modificacions consisteixen en una reordenació del sistema de bonificacions i en certes modificacions introduïdes en la regulació dels contractes formatius.

Quins són els contractes bonificats en la reforma laboral?

Les bonificacions que es regulen pretenen incrementar el nombre de treballadors fixos de l'empresa, per això en tot cas es preveuen per a la **subscripció de contractes indefinits** o la **transformació en indefinits de contractes temporals** que es produeixin **fins al 31 de desembre de 2011**. Els supòsits de bonificació són els següents:

- **Joves entre 16 i 30 anys inscrits com a desocupats** almenys 12 mesos en els 18 mesos anteriors a la contractació i que no hagin completat l'escolaritat obligatòria o no tinguin titulació professional: bonificació de 800 euros / any durant tres anys.
- **Dones en les condicions previstes en l'apartat anterior:** bonificació de 1.000 euros / any durant tres anys.
- **Desocupats majors de 45 anys inscrits com a desocupats** almenys 12 mesos en els 18 mesos anteriors a la contractació: bonificació de 1.200 euros / any durant tres anys.
- **Dones en les condicions previstes en l'apartat anterior:** bonificació de 1.400 euros / any durant tres anys.
- **Transformació en indefinits de contractes formatius, de relleu o de substitució per anticipació de l'edat de jubilació:** bonificació de 500 euros / any durant tres anys.
- **Si la transformació es refereix a dones en les condicions previstes en l'apartat anterior:** bonificació de 700 euros / any durant tres anys.
- **Contractes per a la formació amb treballadors desocupats i inscrits en l'Oficina d'Ocupació:** bonificació del 100% de les quotes empresarials a la Seguretat Social durant tota la vigència del contracte i les seves pròrrogues.
- **Extensió de les bonificacions regulades per als contractes per a la formació:** per als contractes actualment en vigor que siguin prorrogats a partir del 18 de juny de 2010.

COL·LECTIU	IMPORT DE LA BONIFICACIÓ
Contractació indefinida d'aturats entre 16 i 30 anys, amb especials problemes d'ocupabilitat (inscrits a l'Oficina d'Ocupació com a mínim dotze mesos en els 18 mesos anteriors a la contractació i que no hagin completat l'escolaritat obligatòria o no tinguin titulació professional)	General: 800 € durant 3 anys o, si escau, pel seu equivalent diari
	Dones: 1.000 €, o el seu equivalent diari
Contractació indefinida de desocupats majors de 45 anys, inscrits en l'Oficina d'Ocupació durant almenys dotze mesos en els 18 mesos anteriors a la contractació	General: 1.200 € durant 3 anys o, si escau, pel seu equivalent diari
	Dones: 1.400 €, o el seu equivalent diari
Transformació en indefinits de contractes formatius, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació subscrits en qualsevol data	General: 500 € durant 3 anys o, si escau, pel seu equivalent diari
	Dones: 700 €, o el seu equivalent diari

Quines obligacions assumeix l'empresa beneficiària de les bonificacions?

Assumeixen l'obligació de mantenir durant tot el període de vigència de la bonificació el nivell d'ocupació fixa que es va assolir amb la contractació indefinida o la transformació bonificada. La norma preveu un sistema de determinació d'aquest nivell d'ocupació fixa. En el cas que es produeixi una vacant que faci baixar aquest nivell d'ocupació fixa, l'empresa haurà de procedir a cobrir aquesta vacant amb una nova contractació indefinida o una transformació en el termini de dos mesos, i en cas d'incompliment d'aquest compromís, haurà de reintegrar la bonificació. En el còmput del referit nivell d'ocupació fixa, no es prendran en consideració els acomiadaments procedents, les dimissions, morts, jubilacions, incapacitats permanents o resolucions contractuals mentre estigui vigent el període de prova

Quines modificacions s'introdueixen en la regulació dels contractes formatius?

- S'amplia dels quatre als cinc anys posteriors a la terminació dels estudis, el període durant el qual pot subscriure el contracte en pràctiques, el període serà de set anys quan es contracti a persona amb discapacitat.
- El contracte de treball en pràctiques es pot concertar també amb qui estigui en possessió del certificat de professionalitat.

- Es limita la possibilitat d'estar contractat en pràctiques per a la mateixa empresa per període superior a dos anys encara que sigui sobre la base de diferent titulació o certificat de professionalitat.
- A l'efecte de durada màxima del contracte en pràctiques i per a la formació, les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompran el còmput de la durada del contracte.
- En el contracte per a la formació s'estableix com a retribució mínima la fixada en Conveni Col·lectiu o, si no el Salari Mínim Interprofessional en proporció al temps treballat durant el primer any, sense que en cap cas pugui ser inferior al SMI amb independència del temps dedicat a la formació teòrica, durant el segon any.
- S'amplia la protecció social del contracte per a la formació amb la inclusió de totes les contingències, entre elles la desocupació. La cotització per aquesta contingència s'efectuarà per la quota fixa resultant d'aplicar a la base mínima corresponent a les contingències d'accidents de treball i malalties professionals el mateix tipus de cotització i distribució entre empresari i treballador establerts per al contracte en pràctiques
- Excepcionalment i de forma transitòria es podran celebrar contractes per a la formació amb treballadors majors del límit legal de 21 anys i menors de 25 anys fins al 31-12-2011.

Us interessa saber...

Bonificacions de quotes en els contractes per a la formació

- Es preveu **una bonificació del 100%, durant tota la vigència del contracte (incloses les pròrrogues)**, en les quotes empresarials de la Seguretat Social per contingències comunes, així com les corresponents a accidents de treball i malalties professionals, atur, fons de garantia salarial i formació professional, per a contractes per a la formació amb treballadors desocupats i inscrits en l'oficina de l'ocupació, realitzats des del 18 juny 2010 fins 31 de desembre de 2011. Així mateix, en els contractes per a la formació celebrats o prorrogats segons el que estableix anteriorment, es bonificarà el cent per cent de les quotes dels treballadors a la Seguretat Social durant tota la vigència del contracte, incloses les seves pròrrogues.
- Seran susceptibles de bonificació **els contractes per a la formació concertats amb anterioritat a 18 de juny de 2010** i que siguin prorrogats entre aquesta data i el 31 de desembre de 2011.
- Per tenir dret a aquesta bonificació el contracte per a la formació haurà de

suposar un **increment de la plantilla de l'empresa**.

- Com a excepció, **no s'aplicaran les bonificacions** als contractes per a la formació subscrits amb alumnes treballadors als programes d'escoles taller, cases d'oficis i tallers d'ocupació.
- Igualment, mentre que s'apliquen les anteriors previsions, les empreses que celebrin **contractes de formació amb treballadors amb discapacitat** poden aplicar la previsió específica relativa a aquest bonificació o, si s'escau, la reducció del 50% en les quotes empresarials a la Seguretat Social previstes per als contractes per a la formació en la disposició addicional segona de l'Estatut dels Treballadors.

MESURES RELATIVES A LA MILLORA DE LA INTERMEDIACIÓ LABORAL

Agències de col·locació

Amb la intenció d'establir un nou mecanisme incentivador de l'ocupació, es procedeix a legalitzar la creació d'agències de col·locació privades o amb ànim de lucre, amb l'exigència bàsica que aquestes obtinguin l'autorització administrativa dels serveis públics d'ocupació per a l'exercici d'aquesta activitat, així com que subscriuguin un conveni de col·laboració per tal de poder ser considerades entitats col·laboradores dels serveis públics d'ocupació.

Als efectes de fomentar l'ocupació a través d'agències de col·locació, bàsicament s'estableixen les següents modificacions o mesures:

- S'inclou dins de la definició de la intermediació laboral, l'activitat destinada a la recol·locació dels treballadors que resultin excedents en processos de reestructuració empresarial, quan aquella hagi estat establerta o acordada amb els treballadors o els seus representants en els corresponents plans socials o programes de recol·locació.
- Es defineixen les agències de col·locació com les entitats públiques o privades, amb o sense ànim de lucre, que realitzen activitats d'intermediació laboral, bé com a col·laboradors dels Serveis Públics d'Ocupació, bé de forma autònoma però coordinada amb els mateixos. També podran realitzar actuacions relacionades amb la recerca de feina, com ara orientació i informació professional i la selecció de personal.
- Per actuar com a agència de col·locació s'haurà d'obtenir autorització dels Serveis Públics d'Ocupació. Aquestes agències poden ser considerades entitats col·laboradores dels Serveis Públics d'Ocupació mitjançant la subscripció d'un conveni de col·laboració amb aquests.
- Les actuals agències de col·locació sense ànim de lucre autoritzades conforme al Reial decret 735/1995 disposaran de sis mesos des de l'entrada en vigor de les disposicions de desplegament de la Llei 35/2010 per adequar-se a la nova normativa en matèria d'agències de col·locació i demanar la preceptiva autorització.
- Els SPO podran autoritzar l'existència d'agències de col·locació públiques o privades que hauran de garantir el principi d'igualtat, no podent establir discriminacions, així com el respecte a la intimitat i dignitat dels treballadors en el tractament de les seves dades personals, i la gratuïtat per la prestació dels seus serveis per als treballadors.
- L'activitat consistent en la contractació de treballadors per cedir-los temporalment a altres empreses es realitzarà exclusivament per empreses de treball temporal d'acord amb la legislació específica.

- Les agències de col·locació passen a ser incloses com a possible subjecte infractor en matèria d'ocupació en el text refós de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social, i es preveu infraccions molt greus per al cas de l'exercici de l'activitat d'intermediació sense haver obtingut la corresponent autorització o exigint als treballadors preu o contraprestació, així com en el cas que demanin dades de caràcter personal en els processos de selecció que constitueixin discriminacions per a l'accés a l'ocupació.
- En un termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei el Govern ha d'elaborar les disposicions necessàries per desenvolupar l'establert en matèria d'agències de col·locació.

Empreses de Treball Temporal

S'estableix l'exclusivitat de les Empreses de Treball Temporal en l'activitat de cessió temporal de treballadors a altres empreses, activitat de la que per tant quedaran excloses les esmentades agències de col·locació. En tot cas, la concreta regulació de les agències de col·locació, es deixa pendent d'un futur desenvolupament reglamentari.

En aquest àmbit, s'atorga un important paper a la negociació col·lectiva a l'hora de concretar i limitar l'accés de les empreses de treball temporal a determinats sectors d'activitat, per tractar-se d'ocupacions o llocs de treball d'alt risc.

ALTRES QÜESTIONS D'INTERÈS

Quines bonificacions deroga la reforma laboral?

La pretensió de reordenar les bonificacions en els termes que hem exposat més amunt, porta a la reforma laboral a deixar sense efecte certes bonificacions que es trobaven vigents fins al 18 de juny de 2010. Així des d'aquesta data s'eliminen les següents:

- Es deroga la **bonificació de 125 euros / mes (1.500 euros a l'any) i que tenia una durada de dos anys**, que es preveia per a la **contractació indefinida i a temps complet de treballadors desocupats i amb responsabilitats familiars**. Aquesta bonificació tenia vigència per a noves contractacions que es formalitzessin fins al 31 de desembre de 2010. La seva derogació no impedeix, però, que es mantingui el seu gaudi per a aquells casos en què abans del 18 de juny de 2010 ja s'estigués percebent.
- També queda derogada la **bonificació del 100% de les quotes empresarials durant el termini màxim de tres anys**, que es preveia per a la **contractació indefinida de treballadors desocupats beneficiaris de la prestació contributiva o del subsidi per desocupació**. Aquesta bonificació tenia vigència per a noves contractacions que es realitzessin fins al 31 de desembre de 2010. La seva derogació tampoc impedeix que es mantingui el seu gaudi per a aquells casos en què abans del 18 de juny de 2010 ja s'estigués percebent.
- Finalment, del **Programa General de Foment d'Ocupació** aprovat per la Llei 43/2006 es deroga el **règim bonificacions per a la transformació en indefinits dels contractes formatius, de relleu i de substitució i per a la contractació indefinida de col·lectius en general**, però es mantenen vigents les bonificacions als col·lectius amb característiques específiques, com les persones amb discapacitat, les dones víctimes de violència de gènere, i en situació d'exclusió social.

Què ha estat de la possibilitat debatuda en els últims mesos de crear un Fons de Capitalització per a cada treballador que contribueixi a pagar les seves indemnitzacions per acomiadament?

Efectivament, en la fase de negociació de la reforma laboral, es va discutir sobre la possibilitat de crear un fons individualitzat per a cada treballador, que acumulés recursos econòmics destinats a ser-li posats a disposició del seu titular en cas d'acomiadament. Finalment no s'ha arribat a crear el referit fons de capitalització, però la norma aprovada anuncia la seva voluntat de regular en el termini d'un any, assenyalant que es pretén que estigui operatiu a partir del 01-01-2012.

El que s'avança al respecte en la regulació aprovada és que es preveu que consistirà en un fons que cada treballador anirà acumulant al llarg de la seva vida laboral i que es constituirà sense que per això s'incrementin les cotitzacions empresarials. La seva finalitat serà la d'abonar al treballador titular, les quantitats acumulades en supòsits d'acomiadament, mobilitat geogràfica, desenvolupament d'activitats de formació o en el moment de la seva jubilació.

Es preveu a més que les quantitats que s'abonin al treballador en el supòsit d'acomiadament i que procedeixin d'aquest fons de capitalització, suposaran una correlativa reducció de la indemnització per acomiadament que hagi d'abonar l'empresari, anunciant a més que un cop entri en funcionament, l'abonament realitzat per aquest fons, substituirà a l'abonament per part del Fons de Garantia Salarial de la indemnització de 8 dies de salari per any de servei, abans esmentada.

Modificacions en l'art. 26 ET sobre la quantia màxima a abonar en concepte de salari en espècie

En l'última fase de la discussió parlamentària de la reforma laboral s'ha introduït una modificació en l'art. 26 ET que afecta l'import màxim que es pot abonar a un treballador en concepte de salari en espècie. Fins ara la norma preveia que en cap cas podia superar el 30% de les percepcions salarials del treballador. La reforma manté l'anterior exigència i a més li afegeix la que en cap cas el salari en espècie pot suposar que el treballador percebi en diners una quantia inferior a la del salari mínim interprofessional. Es preveu expressament que la modificació s'ha d'aplicar també a les relacions laborals de caràcter especial pel que la mesura tindrà rellevància i incidència directa en la regulació de la relació laboral especial del servei de la llar familiar, ja que en el RD que la regula, es permetia ampliar el percentatge del salari en espècie fins al 45% de les percepcions salarials del treballador, que no obstant haurà de respectar en tot cas el mínim del SMI en diners.

