

# **PLANTA CARA**

## **A LA REFORMA LABORAL**



[www.ugt.cat](http://www.ugt.cat)

Juny 2010



La reforma laboral plantejada pel Govern de l'Estat està feta per tenir contents aquells que fa temps que demanen reformes laborals. Reformes que tenen l'objectiu de retallar condicions de treball i no de donar sortida a la crisi econòmica i al canvi de model productiu. Amb tot el que hem vist fins ara, era previsible, però quedava l'optimisme que al final la reforma servís per crear ocupació i més qualitat en el treball. Igual que amb el dèficit, han tornat a guanyar els poderosos, aquells que segur que no veuran retallats ni els seus salaris, ni les seves indemnitzacions i ni les seves pensions.

Com es pot afirmar que aquesta reforma està pensada per reduir la dualitat del nostre mercat de treball? La dualitat no es pot fer desaparèixer canviant els models de contractes, sinó que és necessari creure que un nou model productiu generador de treball de qualitat és possible. En canvi, en una setmana **ens hem trobat amb la Reforma de la Reforma.**

## **El Govern abarateix el cost de l'acomiadament a 12 dies per any treballat tant si el contracte és indefinit com si és temporal**

La reforma no és una reforma, és una retallada en tota regla. Encara no s'han atrevit a proposar formalment el contracte únic, però només cal lligar un parell de caps: el contracte de foment de la contractació, generalitzat per a tothom en 33 dies d'indemnització per acomiadament improcedent i 20 pel procedent, però amb un descompte per l'empresa pagat pel fons de garantia salarial de 8 dies. Per tant, des del punt de vista de costos empresarials, queda en 12 dies La mateixa indemnització de 12 dies que tindran els contractes temporals el 2015, quina casualitat.

En el cas dels acomiadaments improcedents amb indemnització de 45 dies i els de 33 dies, que originàriament eren els únics afectats, ara seran de 37 dies i de 25 dies respectivament. Amb la modificació dels criteris per les causes econòmiques ens podrem trobar que **una deslocalització es pugui quedar reduïda a un cost empresarial de 12 dies per any treballat.**

Si abaratim els acomiadaments i flexibilitzem les relacions de treball, qui ens garanteix que es crearan més llocs de treball i de més qualitat? No hi ha dades empíriques que ho demostrin.

No només hem estat tots aquests anys amb un acomiadament lliure, però amb preu, sinó que ara acaben donant-li un preu de saldo. La declaració d'improcedència d'un acomiadament és d'aquelles absurditats mantingudes en el temps. Si un acomiadament és improcedent, ha de ser declarat nul i comportar el retorn al lloc de treball.

## **La majoria dels acomiadaments improcedents poden ser procedents**

Si seguim, podríem dir que no s'han atrevit a treure la tutela judicial, però, igual que abans, ens l'han colat per la porta del costat: qualsevol pèrdua econòmica és suficient per acomiadar algú. La majoria de sectors d'activitat treuen els beneficis empresarials en els moments de punta de



producció o consum, per exemple: el comerç i l'alimentació per Nadal, el turisme a l'estiu, la venda de cotxes al juliol, ..., i així sector a sector; per tant, la resta de l'any no hi ha beneficis, i si n'hi ha es maquillen, així ja no fa falta tutela judicial. La immensa majoria del acomiadaments improcedents es poden convertir en procedents.

A més, no es poden situar al mateix nivell una decisió judicial i una acció de part com ho és la possibilitat que l'empresari reconegui d'entrada la improcedència i s'accepti.

La figura del fix discontinu perd tota la seva força per aquelles feines amb una temporalitat clara any rere any. Ja no cal, perquè es debilita clarament la causalitat objectiva de l'acomiadament.

## **El model austríac el pagarem les treballadores i els treballadors**

En un primer moment, s'abonarà els 8 dies mitjançant les nostres aportacions a FOGASA, ja que aquest no només es finança amb les aportacions empresarials. Al cap d'un any, es crearà un fons de capitalització a aquest efecte, que no suposarà cap increment de les cotitzacions empresarials. Una vegada més, **diner públic de tothom per pagar les males pràctiques empresarials.**

El sistema d'individualització de la protecció davant l'acomiadament farà que els nostres treballadors i treballadores precaris siguin més vulnerables i estiguin més desprotegits. A més, els 8 dies es cobraran tard i malament, ja que l'experiència viscuda amb FOGASA són pagaments a un any vista com a mínim.

No podem anar adoptant les fórmules d'altres països. Hem d'inventar-ne de pròpies que s'adaptin a la nostra realitat de mercat de treball.

Per què ningú diu que la indemnització a Àustria s'ha reduït un 35% comparant les indemnitzacions actuals amb les d'abans de la reforma? El fons del model austríac produirà una fragmentació dels drets i les garanties laborals.

## **Un míssil contra la Negociació Col·lectiva. La Negociació Col·lectiva en mans de l'arbitrarietat patronal**

No s'han atrevit a carregar-se la negociació col·lectiva, però l'han fet passar per la porta de la dreta. Portar la flexibilitat salarial i horària a l'àmbit de l'empresa és un míssil a la línia de flotació dels convenis col·lectius. Les persones treballadores i la seva representació a l'empresa es trobaran amb el xantatge permanent, o baixem salaris o acomiadaments, o fem horaris a la carta de l'empresa o acomiadaments, en definitiva, si la flexibilitat surt de l'àmbit de la negociació col·lectiva sectorial serà més precarietat laboral.

En aquest sentit, cal tenir en compte que la modificació substancial de les condicions de treball col·lectives (inaplicació salarial, flexibilitat horària,...) decidides de manera arbitrària per



l'empresari hauran de ser acordades abans de 15 dies. Si no hi ha acord, es podrà seguir l'establert a tal efecte en el Conveni Col·lectiu, Acord Interprofessional o òrgan de mediació i arbitratge.

A més la possibilitat d'inaplicació salarial ja no sorgeix de la negociació col·lectiva, sinó que es trasllada a l'arbitrarietat dels empresaris la seva aplicació a la totalitat de les treballadores i els treballadors.

### **La Negociació Col·lectiva és el problema, no la solució**

Una gran fita de la concertació dels agents socials i econòmics va ser la creació dels òrgans extrajudicials de conflictes, que sobradament han demostrat la seva utilitat i que el Decret no aprofita per traslladar la seva utilització com a òrgans de mediació i arbitratge, a la totalitat de la negociació col·lectiva, sinó que els estableix com un òrgan més i els debilita en preveure la creació d'un nou organisme a aquest efecte.

### **Molt parlar del famós model alemany, però només plantegen la reducció de jornada sense situar de manera clara la formació.**

En aquest sentit, en els processos de regulació de suspensió o reducció, així com també en les modificacions substancials de les condicions de treball, el període de consultes es redueix a la meitat; i en les empreses on no hi ha representació legal dels treballadors, estableix la possibilitat que els treballadors siguin representats per les organitzacions sindicals més representatives.

És un brindis al sol. Han pogut aprofitar per traslladar que cap treballador no quedi desprotegit davant d'aquests processos, i només han situat una mera declaració d'intencions, ja que no hi ha obligatorietat.

A més, on és la Formació? Els processos de suspensió o reducció es produeixen perquè les empreses estan en una situació crítica i no s'han fet prèviament les millores necessàries abans d'arribar a aquesta situació. És l'última oportunitat per fer les millores tecnològiques, productives i adaptar-les, mitjançant la formació, a les persones treballadores per tenir un mínim de futur.

Pel Govern, el model alemany, en els ERO de reducció i suspensió, només són bonificacions pels empresaris de les cotitzacions a la Seguretat Social del 80%, si hi ha formació o reducció de jornada.



## Una altra oportunitat perduda: formació, formació i formació

Que el mercat de treball està malalt, fa molts anys que en som conscients. Que sovint els canvis tecnològics, organitzatius o de producció, fan necessari l'adaptació de les persones treballadores a les noves realitats del món laboral, també. Que la solució passa en aquests supòsits per l'acomiadament: NO. Ni al Govern de l'Estat ni a les Patronals sembla que els interessi.

Segurament l'establiment amb caràcter d'obligació pels empresaris de mecanismes de: formació, reclassificació professional i d'adaptació vers aquestes noves formes de producció provocarien una injecció en aquest mercat de treball i impedirien una gran part dels acomiadaments per aquests motius: tecnològics, organitzatius o de producció.

### I els joves? Eternament precaris

Amb els joves sí que se'n recorden de la formació però només en la fórmula contractual amb els contractes de pràctiques i formació, que bonifiquen els empresaris, però no garanteixen la continuïtat de la persona treballadora a l'empresa. **Financem, formem i acomiadem.**

### Privatitzen el mercat de la intermediació laboral. El negoci de la crisi i l'atur

Amb la reforma que proposa el Govern, els serveis públics d'ocupació renuncien a una de les seves funcions i deixen la intermediació en el mercat de treball en mans de les empreses amb ànim de lucre, agències privades de col·locació i empreses de treball temporal (ETT). A més, arriben a igualar les competències de les agències privades de col·locació als serveis públics, fins al punt que **les privades poden retirar la prestació d'atur a una persona treballadora.**

**La privatització de la intermediació laboral posa en perill la garantia d'una intermediació pública, gratuïta i universal,** que vetlli per la igualtat d'oportunitats en l'accés al mercat de treball i la no-discriminació. En definitiva, suposa que la intermediació privada absorbeixi les feines altament qualificades per a perfils fàcilment inseribles en el mercat de treball i la pública la reserva per a col·lectius amb pocs recursos o en risc d'exclusió social i feines poc qualificades.

#### Via lliure a les ETT.

La reforma no només les inclou en la intermediació laboral sinó que permet que amplii el seu radi d'acció; és a dir, que les ETT podran ampliar el seu negoci a sectors on fins ara tenien vetada l'entrada, com la construcció i l'Administració Pública, i provocarà en aquests sectors més precarietat i sinistralitat laboral.

A més, així com abans es garantia als treballadors la retribució total establerta pel lloc de treball que ocupaven ara ens trobarem que dues persones amb llocs de treball iguals percebran salaris diferents. En definitiva, han regalat a les ETT la doble escala salarial.



## La perversitat del Sistema

La reforma laboral no està pensada per generar nous llocs de treball, sinó que determina el tipus d'ocupació que tindrem a partir d'ara; és a dir, la reforma suposarà un increment de la precarietat de la gent que ja té feina, els que trobin feina serà precària, i cap de les mesures és generadora de més ocupació.

La reforma ha estat una proposta del govern de l'Estat per donar resposta als interessos financers i de mercat, i per tant en són els responsables. Però també un missatge molt clar als partits polítics, principalment ERC i CiU, si decideixen els uns donar suport i els altres donar-lo a canvi d'alguna retallada més, respectivament, també en seran responsables.

El que queda clar és que els mercats financers, generadors de la crisi, són els amos de la globalització i de les nostres vides. La desregulació existent ha deixat buits de poder als Estats, i per tant, aquests són mers executors de les polítiques econòmiques que els mercats imposen i les treballadores i els treballadors, la ciutadania, les víctimes.

## Per què una Vaga General ?

- **Per PLANTAR CARA a la Reforma Laboral contra les treballadores i els treballadors**
- **Per PLANTAR CARA a la retallada del dèficit a costa de la Funció Pública i de l'Estat del Benestar**
- **Per PLANTAR CARA a les retallades que vindran**
- **Per PLANTAR CARA a l'ofensiva contra el sindicalisme, únic defensor dels Drets Civils i Socials davant la voràgine economicista liberal dels poderosos**



**CONTRACTE D'OBRA O SERVEI** (Art. 15 ET)

**Durada (Art. 15 ET):** no hi havia.

**Indemnització (art. 49.1 ET):** Part proporcional a 8 dies de salari.

**Durada: 24 + 12 (pròrroga): 36 mesos**

**Pròrroga:** Aquesta només serà possible en aquells supòsits que ho fixi per conveni col·lectiu d'àmbit: Estatal, provincial, de Comunitat Autònoma o d'empresa.

**Indemnització:** Part proporcional a 12 dies de salari per any. L'entrada en vigor d'ampliació de la indemnització es realitzarà de forma gradual:

- a) **8 dies:** contractes celebrats fins el 31/12/2011
- b) **10 dies:** contractes celebrats fins el 31/12/2012
- c) **12 dies:** contractes celebrats fins el 31/12/2014

**Durada:** 36 mesos + 12 (pròrroga): 48 mesos

**Pròrroga:** Aquesta només serà possible en aquells supòsits que ho fixi per conveni col·lectiu d'àmbit: Estatal, provincial, de Comunitat Autònoma o d'empresa.

**Indemnització:** Part proporcional a 12 dies de salari per any. L'entrada en vigor d'ampliació de la indemnització es realitzarà de forma gradual:

- a) **8 dies:**  
contractes celebrats fins el 31/12/2011
- b) **9 dies:**  
contractes celebrats a partir de 01/01/12
- c) **10 dies:**  
contractes celebrats a partir de 01/01/2013
- d) **11 dies:**  
contractes celebrats a partir de 01/01/2014
- c) **12 dies:**  
contractes celebrats a partir de 01/01/2015.

**CONTRACTE DE FOMENT DE LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA** (Llei 12/2001, disposició addicional primera)

**Per a quines persones treballadores:**

- ☒ Foment de la contractació estable de persones treballadores:
- a) desocupades
- b) amb contractes temporals

**Per a quines persones treballadores:**

- ☒ Foment de la contractació estable de persones treballadores:
- a) desocupades
- b) amb contractes temporals

**Per a quines persones treballadores:**

- ☒ Foment de la contractació estable de persones treballadores:
- a) desocupades
- b) amb contractes temporals

**ESTATUT DELS TREBALLADORS ABANS DE L'ACTUAL REFORMA**

**PROPOSTA DE REFORMA LABORAL  
11/06/2010**

**REAL DECRET-LLEI DE MESURES URGENTS PER A LA REFORMA DEL MERCAT DE TREBALL  
(Reforma de la reforma 16/06/2010)**

Persones treballadores desocupades inscrites als corresponents serveis d'ocupació als que s'adreça:

- 1.- Joves entre 16 i 30 anys
- 2.- Dones ens sectors o professions on hi estiguin infrarepresentades.
- 3.- Majors de 45 anys
- 4.- Desocupats inscrits al oficina del Servei públic d'Ocupació com a mínim **6 mesos**.
- 5.- Minusvàlids

Persones treballadores empleades en la mateixa empresa amb un contracte de duració determinada o temporal, inclosos els contractes formatius.

Persones treballadores empleades en la mateixa empresa mitjançant un contracte de:

- 1.- duració determinada o temporal
- 2.- contractes formatius celebrats amb posterioritat a la data d'entrada en vigor del Reial Decret Llei.

**TRANSFORMACIÓ EN CONTRACTES INDEFINITS:**

- 1.- Contractes de duració determinada o temporals
- 2.- Es podran transformar en contractes de foment de la contractació indefinida
- 3.- **abans del 31-12-2003**
- 4.- si la seva duració no ha excedit de **6 mesos**
- 5.- **EXCEPCIÓ** : Contractes Formatius

Persones treballadores desocupades inscrites als corresponents serveis d'ocupació als que s'adreça:

- 1.- Joves entre 16 i 30 anys
- 2.- Dones ens sectors o professions on hi estiguin infrarepresentades
- 3.- Majors de 45 anys
- 4.- Desocupats inscrits al oficina del Servei públic d'Ocupació com a mínim **3 mesos**.
- 5.- **Persones amb discapacitat.**

Persones treballadores empleades en la mateixa empresa amb un contracte de duració determinada o temporal, inclosos els contractes formatius

Persones treballadores empleades en la mateixa empresa mitjançant un contracte de:

- 1.- duració determinada o temporal
- 2.- contractes formatius celebrats: amb posterioritat a la data d'entrada en vigor del Reial Decret Llei.

**TRANSFORMACIÓ EN CONTRACTES INDEFINITS:**

- 1.- Contractes de duració determinada o temporals
- 2.- Es podran transformar en contractes de foment de la contractació indefinida
- 3.- **abans del 31-12-2011**
- 4.- si la seva duració no ha excedit de **6 mesos**
- 5.- **EXCEPCIÓ** : Contractes Formatius

Persones treballadores desocupades inscrites als corresponents serveis d'ocupació als que s'adreça:

- 1.- Joves entre 16 i 30 anys
- 2.- Dones ens sectors o professions on hi estiguin infrarepresentades
- 3.- Majors de 45 anys
- 4.- **Desocupats inscrits a l'oficina del Servei públic d'Ocupació.**
- 5.- **Persones amb discapacitat.**
- 6.- **Aturats amb 3 o més mesos inscrits a l'Atur.**

Persones treballadores empleades en la mateixa empresa amb un contracte de duració determinada o temporal, inclosos els contractes formatius

Persones treballadores empleades en la mateixa empresa mitjançant un contracte de: \_

- 1.- duració determinada o temporal
- 2.- contractes formatius celebrats: amb posterioritat a la data d'entrada en vigor del Reial Decret Llei.

**TRANSFORMACIÓ EN CONTRACTES INDEFINITS:**

- 1.- Contractes de duració determinada o temporals
- 2.- Es podran transformar en contractes de foment de la contractació indefinida
- 3.- **abans del 31-12-2011**
- 4.- si la seva duració no ha excedit de **6 mesos**
- 5.- **EXCEPCIÓ** : Contractes Formatius

**\*Indemnització: veure l'apartat específic "les indemnitzacions a càrrec del FOGASA"**

**Quan no es podrà concertar aquesta modalitat contractual?**

Aquelles empreses que en els **6 mesos** anteriors a la celebració del contracte haguessin realitzat:

- 1.- extincions de contractes de treball per causes objectives mitjançant sentència judicial.
- 2.- acomiadaments col·lectius

Aquesta limitació només afectarà a:

- a.- la cobertura de llocs de treball de la mateixa categoria o grup professional que els afectats per l'extinció o acomiadament
- b.- en el mateix centre o centres de treball

**Excepció a aquesta limitació:**

- 1.- Supòsits d'Acomiadaments Col·lectius
- 2.- Quan la realització dels contractes de treball hagi estat acordada amb la representació de les persones treballadores durant el període de:  
  
30 dies naturals  
15 dies naturals per aquelles empreses de menys de 50 treballadors.

**Quan no es podrà concertar aquesta modalitat contractual?**

Aquelles empreses que en els **12 mesos** anteriors a la celebració del contracte haguessin realitzat:

- 1.- extincions de contractes de treball per causes objectives mitjançant sentència judicial.
- 2.- acomiadaments col·lectius

Aquesta limitació només afectarà a:

- a.- la cobertura de llocs de treball de la mateixa categoria o grup professional que els afectats per l'extinció o acomiadament
- b.- en el mateix centre o centres de treball

**Excepció a aquesta limitació:**

- 1.- Supòsits d'Acomiadaments Col·lectius
- 2.- Quan la realització dels contractes de treball hagi estat acordada amb la representació de les persones treballadores durant el període de:  
  
30 dies naturals  
15 dies naturals per aquelles empreses de menys de 50 treballadors
- 3.- Extincions de contractes de treball produïts amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Decret Llei

**Quan no es podrà concertar aquesta modalitat contractual?**

Aquelles empreses que en els **12 mesos** anteriors a la celebració del contracte haguessin realitzat:

- 1.- extincions de contractes de treball per causes objectives mitjançant sentència judicial.
- 2.- acomiadaments col·lectius

Aquesta limitació només afectarà a:

- a.- la cobertura de llocs de treball de la mateixa categoria o grup professional que els afectats per l'extinció o acomiadament
- b.- en el mateix centre o centres de treball

**Excepció a aquesta limitació:**

- 1.- Supòsits d'Acomiadaments Col·lectius
- 2.- Quan la realització dels contractes de treball hagi estat acordada amb la representació de les persones treballadores durant el període de:  
  
30 dies naturals  
15 dies naturals per aquelles empreses de menys de 50 treballadors
- 3.- Extincions de contractes de treball produïts amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Decret Llei

**ACOMIADAMENTS INDIVIDUALS I COL·LECTIUS** (Art. 51 i 52 de l'ET)

**1.- ETT 1980:**  
Només existien les causes de caràcter econòmic i tecnològic.

**2.- Reforma del 94:**  
a) **Causas econòmiques:** Superació d'una situació negativa econòmica en el si de l'empresa  
b) **Causas tècniques, organitzatives o de producció:** aquelles circumstàncies relatives al funcionament empresarial que poguessin motivar aquelles mesures de reducció del volum d'ocupació a l'empresa = reorganització empresarial no lligada directament al estat econòmic o tecnològic de l'empresa.

**3.- Reforma del 97:**  
a) **Supòsits econòmics:** contribuir a la superació de situacions econòmiques negatives.  
b) **Supòsits tècnics, organitzatius o de producció:** superació d'aquelles dificultats que impedeixin el bon funcionament de l'empresa ja sigui per:

- ⌘ la seva posició competitiva en el mercat
- ⌘ per exigències de la demanda mitjançant una millor organització dels recursos.
- ⌘ No es requereix una situació negativa o de dificultat

Supòsits econòmics: quan els resultats de l'empresa comportin pèrdues econòmiques que no siguin conjunturals. L'empresa haurà **d'acreditar objectiva i documentalment els resultats al·legats i justificar que dels mateixos es dedueix mínimament la raonabilitat de la decisió extintiva.**

Supòsits Tècnics: quan es produeixin canvis en l'àmbit dels mitjans o eines de producció.

Supòsits Organitzatius: quan es produeixin canvis en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal

Canvis de producció: si es produeixen canvis en l'àmbit dels productes o serveis que l'empresa

Supòsits econòmics: quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa. L'empresa haurà d'acreditar els resultats al·legats i justificar que dels mateixos es dedueix **mínimament la raonabilitat de la decisió extintiva.**

Supòsits Tècnics: quan es produeixin canvis en l'àmbit dels mitjans o eines de producció

Supòsits Organitzatius: quan es produeixin canvis en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal

Canvis de producció: si es produeixen canvis en l'àmbit dels productes o serveis que l'empresa

| ESTATUT DELS TREBALLADORS ABANS DE L'ACTUAL REFORMA  | PROPOSTA DE REFORMA LABORAL<br>11/06/2010  | REAL DECRET-LLEI DE MESURES URGENTS PER A LA REFORMA DEL MERCAT DE TREBALL<br>(Reforma de la reforma 16/06/2010)   |
|--|--|--|
|  | <p>pretén situar en el mercat</p> <p>En aquests tres casos: L'empresa haurà d'acreditar la concurrència d'alguna de les causes assenyalades i <b>justificar que de les mateixes es dedueix mínimament la raonabilitat de la decisió extintiva per a superar les dificultats que impedeixin el seu bon funcionament a través d'una més adequada organització dels recursos.</b></p>   | <p>pretén situar en el mercat</p> <p>En aquests tres casos: L'empresa haurà d'acreditar la concurrència d'alguna de les causes assenyalades i <b>justificar que de les mateixes es dedueix mínimament la raonabilitat de la decisió extintiva per a contribuir a millorar la situació de l'empresa o a prevenir una evolució negativa 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.</b></p>  |
| <b>INDEMNITZACIONS A CÀRREC DEL FOGASA</b>   |  |  |
| <p>El FOGASA es caracteritzava per ser un organisme per fer front amb caràcter excepcional en aquells supòsits de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Insolvència empresarial</li> <li>2.- Suspensió de pagaments</li> <li>3.- Fallida o Concurs de creditors</li> </ol> <p><b>Els límits pel pagament del salari eren:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Una anualitat com a màxim</li> <li>2.- El salari diari que servia de base per al càlcul no podia excedir de 3 vegades el SMI incloses les prorrate de les pagues extres.</li> </ol> | <p><b>El FOGASA es farà càrrec d'una part de les indemnitzacions dels acomiadaments dels nous contractes de foment de l'ocupació de la contractació indefinida:</b></p> <p><b>Indemnització de 33 dies de salari/any:</b><br/> <b>L'empresari: 25 dies de salari / any</b><br/> <b>El FOGASA: els 8 dies restants</b> (sempre que la durada del contracte hagi estat 1 any o més, en cas contrari anirà a càrrec de l'empresari)</p> <p><b>Indemnització de 20 dies de salari/any: 12 dies a càrrec de l'empresari</b> (els 8 restants a càrrec del Fogasa).</p> <p><b>Limitació:</b><br/> Ja no hi ha limitació</p> | <p><b>El FOGASA es farà càrrec de 8 dies de salari de les indemnitzacions dels contractes indefinits, siguin ordinaris o de foment de la contractació indefinida:</b></p> <p>Indemnització 20 dies salari/any: <b>12 dies a càrrec de l'empresari</b> (els 8 restants a càrrec del Fogasa).<br/> Indemnització 33 dies salari/any: <b>25 dies a càrrec de l'empresari</b> (els 8 dies restants a càrrec del Fogasa).<br/> Indemnització 45 dies salari/any: <b>37 dies a càrrec de l'empresari</b> (els 8 restants a càrrec del Fogasa).</p> <p><b>Limitació:</b><br/> Ja no hi ha limitació</p> |

FONS DE CAPITALITZACIÓ

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>El Fons haurà d'estar operatiu a partir de l'1 de gener de 2012.</p> <p><b>Sense increment de les cotitzacions empresarials</b>, es regularà aquest Fons pels treballadors mantingut al llarg de la seva vida laboral, per una quantitat equivalent a un número de dies de salari per any de servei a determinar.</p> <p><b>Per a quan:</b><br/>El treballador podrà disposar d'aquest fons en els supòsits <b>d'acomiadament, de mobilitat geogràfica, pel desenvolupament d'activitats de formació o en el moment de jubilar-se.</b></p> <p><b>Les indemnitzacions que hagi d'abonar l'empresari en cas d'acomiadament es reduiran en un número de dies per any de servei equivalents al que es determini per a la constitució del Fons.</b></p> |
|--|--|---|

MOBILITAT GEOGRÀFICA (Art. 40.2 ET)

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>⌘ Període de consultes: no superior a 15 dies</p> | <p>⌘ Període de consultes: <b>no superior a 15 dies improrrogables</b><br/>Absència de representació legal de les persones treballadores en l'empresa: <b>en aquest supòsit aquesta s'atribuirà a una comissió d'un màxim de 3 membres dels sindicats més representatius del sector de l'empresa.</b><br/>⌘ L'empresari i la representació legal de les persones treballadores podran acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes per l'aplicació d'un procediment de</p> | <p>⌘ Període de consultes: <b>no superior a 15 dies improrrogables</b><br/>⌘ Absència de representació legal de les persones treballadores en l'empresa: <b>en aquest supòsit aquesta s'atribuirà a una comissió d'un màxim de 3 membres dels sindicats més representatius del sector de l'empresa.</b><br/>⌘ L'empresari i la representació legal de les persones treballadores podran acordar en qualsevol moment la substitució del període de</p> |
|--|---|---|

|   |   |  |
|---|---|--|
| ESTATUT DELS TREBALLADORS ABANS DE L'ACTUAL REFORMA | PROPOSTA DE REFORMA LABORAL<br>11/06/2010 | REAL DECRET-LLEI DE MESURES URGENTS PER A LA REFORMA DEL MERCAT DE TREBALL<br>(Reforma de la reforma 16/06/2010) |
|---|---|--|

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | mediació o arbitratge en l'àmbit de l'empresa. | consultes per l'aplicació d'un procediment de mediació o arbitratge en l'àmbit de l'empresa . |
|--|--|---|

**MODIFICACIONS SUBSTANCIALS DE LES CONDICIONS DE TREBALL (Art.41 ETT)**

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>1.- Jornada de treball</b><br/> <b>2.- Horari</b><br/> <b>3.- Regim de treball a torns</b><br/> <b>4.- Sistemes de remuneració</b><br/> <b>5.- Sistemes de treball i rendiment</b><br/> <b>6.- Funcions, sempre que excedeixin dels límits previstes per a la mobilitat funcional</b></p> <p>¿Quan es considerarà una <b>modificació de les condicions de treball a títol individual?</b></p> <p>Aquelles que tindran les persones treballadores a títol individual</p> | <p>S'afegeix a totes aquestes, la <b>distribució irregular del temps de treball.</b></p> <p>¿Quan es considerarà una <b>modificació de les condicions de treball a títol individual?</b></p> <p>Aquelles que tindran les persones treballadores a títol individual.</p> <p>¿Quan es considerarà una <b>modificació de les condicions de treball a títol col·lectiu?</b></p> <p>Modificacions de condicions establertes mitjançant:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- conveni col·lectiu</li> <li>- pacte col·lectiu</li> </ul> <p>En aquests dos supòsits serà necessari:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- termini màxim vigència ( no més que la vigència del conveni o pacte)</li> <li>2.- Comunicació a les persones treballadores</li> <li>3.- Informe preceptiu no vinculant de la Comissió paritària C.C</li> <li>4.- Si no hi ha acord empresari pot sol·licitar aplicació procediment arbitral previst al C.C. Si</li> </ol> | <p>S'afegeix a totes aquestes, la <b>distribució irregular del temps de treball.</b></p> <p>¿Quan es considerarà una <b>modificació de les condicions de treball a títol individual?</b></p> <p>Aquelles que tindran les persones treballadores a títol individual.</p> <p>¿Quan es considerarà una <b>modificació de les condicions de treball a títol col·lectiu?</b></p> <p>Modificacions de condicions establertes mitjançant:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conveni col·lectiu</li> <li>- Pacte col·lectiu</li> </ul> <p>En aquests dos supòsits serà necessari:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- termini màxim vigència ( no més que la vigència del conveni o pacte)</li> <li>2.- Comunicació a les persones treballadores</li> <li>3.- <b>Si no hi ha acord les parts poden acordar sotmetre's a mediació o arbitratge establerts a tal efecte per mitjà dels convenis o acords interprofessionals.</b></li> </ol> |
|---|---|---|

| ESTATUT DELS TREBALLADORS ABANS DE L'ACTUAL REFORMA   | PROPOSTA DE REFORMA LABORAL<br>11/06/2010   | REAL DECRET-LLEI DE MESURES URGENTS PER A LA REFORMA DEL MERCAT DE TREBALL<br>(Reforma de la reforma 16/06/2010)  |
|---|---|---|
|   | <p>no esta previst qualsevol de les dos parts pot sol·licitar l'arbitratge que serà obligatori per l'altre part</p> <p>5.- Laude vinculant e immediatament efectiu amb igual eficàcia que el pactat al C.C</p> <p>- per decisió unilateral de l'empresari a efectes col·lectius: si no hi ha acord amb la representació de les persones treballadores, l'empresari podrà tirar pel dret amb només la notificació als treballadors de la seva decisió.</p>   |   |
| <b>CLÀUSULA D'INAPLICACIÓ SALARIAL (Art. 82.3 i 82.4 ET)</b>  |   |   |
| <p><b>Quan es podien aplicar?</b></p> <p>☞ Si estaven previstes en el C.C d'àmbit superior a l'empresa</p> <p>☞ Si els C.C no fan menció expressa a aquesta clàusula, la mateixa podrà produir-se per acord entre l'empresari i la representació de les persones treballadores de l'empresa</p> | <p>☞ Si estaven previstes en el C.C d'àmbit superior a l'empresa</p> <p>☞ <b>Sempre que la situació i perspectives de l'empresa o la seva estabilitat econòmica pogués quedar danyada com a conseqüència de la seva aplicació i afectés així a les possibilitats del manteniment de l'ocupació en la mateixa</b></p> <p>☞ Si els C.C no fan menció expressa a aquesta clàusula, la mateixa podrà produir-se per acord entre l'empresari i la representació de les persones treballadores de l'empresa</p> <p><b>Què succeeix si no hi ha representació legal dels treballadors al si de l'empresa?</b></p> <p>☞ Els treballadors podran atribuir la mateixa</p> | <p>☞ Si estaven previstes en el C.C.</p> <p>☞ <b>Sempre que la situació i perspectives de l'empresa o la seva estabilitat econòmica pogués quedar danyada com a conseqüència de la seva aplicació i afectés així a les possibilitats del manteniment de l'ocupació en la mateixa</b></p> <p>☞ Si els C.C no fan menció expressa a aquesta clàusula, la mateixa podrà produir-se per acord entre l'empresari i la representació de les persones treballadores de l'empresa</p> <p><b>Què succeeix si no hi ha representació legal dels treballadors al si de l'empresa?</b></p> <p>☞ Els treballadors podran atribuir la mateixa</p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>durant el període de consultes a una comissió (3 membres) atenent als criteris de representativitat en el sector</p> <p>☒ L'empresari podrà atribuir la seva representació a les organitzacions empresarials del sector</p> <p><b>Altres requisits:</b></p> <p>☒ Comunicació a les persones treballadores del inici del període de consultes</p> <p>☒ Es podrà demanar informe preceptiu i no vinculant comissió paritària</p> <p><b>Condicions de l'acord:</b></p> <p>☒ El termini màxim de vigència no excedirà de la vigència temporal del C. C d'àmbit superior</p> <p>☒ L'acord determinarà les condicions salarials dels treballadors de l'empresa</p> <p>☒ L'acord TAMBÉ recollirà que si desapareixen els supòsits d'inaplicació, s'haurà de preveure una programació per a la recuperació d'aquelles condicions salarials que estaven establertes en el C. C.</p> <p><b>Què succeeix si no hi ha acord?</b></p> <p>☒ Si no hi ha acord l'empresari pot sol·licitar aplicació procediment arbitral previst al C.C. Si no esta previst qualsevol de les dos parts pot sol·licitar l'arbitratge que serà obligatori per l'altre part</p> | <p>durant el període de consultes a una comissió (3 membres) atenent als criteris de representativitat en el sector</p> <p>☒ L'empresari podrà atribuir la seva representació a les organitzacions empresarials del sector</p> <p><b>Altres requisits:</b></p> <p>☒ Comunicació a les persones treballadores del inici del període de consultes</p> <p>☒ Es podrà demanar informe preceptiu i no vinculant comissió paritària</p> <p><b>Condicions de l'acord:</b></p> <p>☒ El termini màxim de vigència no excedirà de la vigència temporal del C. C d'àmbit superior</p> <p>☒ L'acord determinarà les condicions salarials dels treballadors de l'empresa</p> <p>☒ L'acord TAMBÉ recollirà que si desapareixen els supòsits d'inaplicació, s'haurà de preveure una programació per a la recuperació d'aquelles condicions salarials que estaven establertes en el C. C.</p> <p><b>Què succeeix si no hi ha acord?</b></p> <p>☒ Les parts poden acordar sotmetre's a mediació o arbitratge establerts a tal efecte per mitjà dels convenis o acords interprofessionals.</p> |
|--|---|--|

|  |   |   |
|--|---|---|
| ESTATUT DELS TREBALLADORS ABANS DE<br>L'ACTUAL REFORMA | PROPOSTA DE REFORMA LABORAL<br>11/06/2010 | REAL DECRET-LLEI DE MESURES URGENTS PER<br>A LA REFORMA DEL MERCAT DE TREBALL<br>(Reforma de la reforma 16/06/2010) |
|--|---|---|

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | <p>☞ Laude vinculant i immediatament efectiu amb igual eficàcia que el pactat al conveni col·lectiu</p>         |  |
| <b>INTERMEDIACIÓ LABORAL</b>  |   |  |
| <p>☞ Intermediació laboral: <u>Agències de col·locació, únicament.</u> (Llei 56/2003, d'Ocupació)</p> | <p>☞ Intermediació laboral: <u>Agències de col·locació públiques o privades, amb o sense ànim de lucre.</u></p> | <p>☞ Intermediació laboral realitzada pels <u>serveis públics d'ocupació i les agències de col·locació</u>, es prestaran d'acord als principis constitucionals d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació.</p> <p><b>Els Serveis Públics d'Ocupació podran autoritzar, <u>l'existència d'agències de col·locació públiques o privades</u>.</b> Aquestes agències hauran de garantir, el principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació, no podent establir cap discriminació per motius d'origen, ètnic, sexe, edat, etc.</p> <p><b>Noves funcions</b> per a les agències de col·locació públiques o privades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Renovar la demanda d'ocupació</b> en la forma i dates en que es detrimini en el document de renovació de la demanda</li> <li>○ <b>Sol·licitar la baixa en les prestacions d'atur quan es produeixin situacions de suspensió o extinció del dret o es deixin de reunir els requisits exigits per a la seva percepció.</b></li> </ul> |

| ESTATUT DELS TREBALLADORS ABANS DE L'ACTUAL REFORMA   | PROPOSTA DE REFORMA LABORAL<br>11/06/2010  | REAL DECRET-LLEI DE MESURES URGENTS PER A LA REFORMA DEL MERCAT DE TREBALL<br>(Reforma de la reforma 16/06/2010)   |
|---|--|--|
| <p>⌘ <b>Empreses de Treball Temporal (ETT's)</b><br/><b>Activitat:</b> Limitació a determinats sectors.</p> <p><b>Remuneració:</b> Els treballadors contractats per ser cedits a les empreses usuàries hauran de cobrar, com a mínim, la retribució total establerta.</p>   | <p>⌘ <b>Empreses de Treball Temporal (ETT's)</b><br/><b>Activitat:</b> Via lliure per operar a qualsevol sector i selecció de personal.</p> <p><b>Remuneració:</b> Els treballadors cedits tindran dret a les condicions de treball essencials del lloc de treball i totes les condicions econòmiques fixes o variables establertes pel lloc de treball fixat en el conveni d'aplicació a l'empresa usuària.</p>   | <p>⌘ <b>Empreses de Treball Temporal (ETT's)</b><br/><b>Activitat:</b> Via lliure per operar a qualsevol sector i selecció de personal.</p> <p><b>Remuneració:</b> Els treballadors cedits tindran dret a les condicions de treball essencials del lloc de treball i totes les condicions econòmiques fixes o variables establertes pel lloc de treball fixat en el conveni d'aplicació a l'empresa usuària.</p>   |
| <b>CONTRACTES PER A JOVES</b>   |  |  |
| <p><b>Contractes per a la formació i en pràctiques</b></p> <p>⌘ Per a joves en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títol oficialment reconegut com equivalents.</p> <p>⌘ Les empreses poden formalitzar dins dels 4 anys següents a la terminació dels corresponents estudis.</p> | <p><b>Contractes per a la formació i en pràctiques</b></p> <p>⌘ S'amplia la utilització del contracte per a la formació per a joves que no tinguin titulació i els que tampoc tinguin certificat de professionalitat.</p> <p>⌘ Les empreses poden formalitzar aquest contracte amb joves menors de 25 anys, en qualsevol cas, fins el 31 de desembre de 2011.</p> <p>⌘ El salari no pot ser inferior al SMI durant el primer any de contracte i en proporció al temps de treball efectiu (es descompta el període de formació teòrica); en canvi, en el segon any, el salari no pot ser inferior en cap cas al SMI.</p> <p>Pel que fa al contracte de pràctiques, s'amplia el termini per a poder ser contractat després de l'obtenció del títol (es passa de 4 a 5 anys).</p> | <p><b>Contractes per a la formació i en pràctiques</b></p> <p>⌘ S'amplia la utilització del contracte per a la formació per a joves que no tinguin titulació i els que tampoc tinguin certificat de professionalitat.</p> <p>⌘ Les empreses poden formalitzar aquest contracte amb <b>joves menors de 25 anys</b>, en qualsevol cas, fins el 31 de desembre de 2011.</p> <p>⌘ <b>El salari no pot ser inferior al SMI durant el primer any de contracte i en proporció al temps de treball efectiu</b> (es descompta el període de formació teòrica); en canvi, en el segon any, <b>el salari no pot ser inferior en cap cas al SMI.</b></p> <p>Pel que fa al contracte de pràctiques, s'amplia el termini per a poder ser contractat després de l'obtenció del títol (<b>es passa de 4 a 5 anys</b>).</p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>ESTATUT DELS TREBALLADORS ABANS DE L'ACTUAL REFORMA</b> | <b>PROPOSTA DE REFORMA LABORAL<br/>11/06/2010</b> | <b>REAL DECRET-LLEI DE MESURES URGENTS PER A LA REFORMA DEL MERCAT DE TREBALL<br/>(Reforma de la reforma 16/06/2010)</b> |
|--|---|--|

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>"EL MODEL ALEMANY" (Llei 27/2009) ERO'S DE SUSPENSIO I REDUCCIO DE JORNADA</b>   |   |  |
| <p><b>Bonificacions: 50%</b></p>  | <p><b>Bonificacions:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ <b>50%</b> quan no desenvolupin accions formatives.</li> <li>⊗ <b>80%</b> quan l'empresa, en els procediments de regulació d'ocupació que hagin acabat amb acord, inclogui, entre les mesures considerades per a reduir els efectes de la regulació temporal d'ocupació entre els treballadors afectats, <b>accions formatives</b> durant el període de suspensió de contractes o de reducció de la jornada.</li> </ul> <p><b>Reducció per causes econòmiques, tècniques, organitzatives: la disminució temporal de entre un 10% i un 70% de la jornada de treball.</b></p> | <p><b>Bonificacions:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ <b>50%</b> quan no desenvolupin accions formatives.</li> <li>⊗ <b>80%</b> quan l'empresa, en els procediments de regulació d'ocupació que hagin acabat amb acord, inclogui, entre les mesures considerades per a reduir els efectes de la regulació temporal d'ocupació entre els treballadors afectats, <b>accions formatives</b> durant el període de suspensió de contractes o de reducció de la jornada.</li> </ul> <p><b>Reducció per causes econòmiques, tècniques, organitzatives: la disminució temporal de entre un 10% i un 70% de la jornada de treball.</b></p> <p><b>Quan s'autoritzi a una empresa a suspendre o reduir la jornada de treball, i posteriorment s'autoritzi per resolució administrativa en expedient de regulació, els treballadors tindran dret a la reposició de la durada de la prestació d'atur pel mateix número de dies que haguessin percebut l'atur total o parcial en virtut d'aquelles autoritzacions amb un <u>límit màxim de 180 dies</u>.</b></p> |
| <b>BONIFICACIONS</b>  |   |  |
| <p><b>1.- Bonificacions a la contractació indefinida, col·lectius:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dones (de 800 € fins a 1200€)</li> <li>- Majors de 45 anys (1200€)</li> <li>- Joves de 16 a 30 anys (800€)</li> </ul> | <p>Són les mateixes que les del Real Decret-Llei.</p>   | <p><b>Bonificacions per a empreses que contractin fins a desembre de 2011.</b></p> <p><b>1.- Bonificacions de quotes per a la contractació indefinida:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>1000 euros</b> per a contractes realitzats amb</li> </ul>   |

| <b>ESTATUT DELS TREBALLADORS ABANS DE<br/>L'ACTUAL REFORMA</b> | <b>PROPOSTA DE REFORMA LABORAL<br/>11/06/2010</b> | <b>REAL DECRET-LLEI DE MESURES URGENTS PER<br/>A LA REFORMA DEL MERCAT DE TREBALL<br/>(Reforma de la reforma 16/06/2010)</b>  |
|--|---|---|
| <p>- Altres col·lectius i situacions especials</p>             |   | <p>dones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>1200 euros</b> a treballadors aturats majors de 45 anys, inscrits a l'Oficina d'Ocupació durant 12 mesos com a mínim; o <b>1400 euros</b> si són dones.</li> <li>- <b>500 euros</b> per a les empreses que transformin en indefinits els contractes formatius, de relleu i de substitució per anticipació a l'edat de jubilació; o <b>700 euros</b> si aquestes transformacions són amb dones.</li> </ul> <p><b>2.- Bonificacions de quotes en els contractes per a la formació:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>100% de les quotes empresarials</b> quan es celebren contractes per a la formació amb treballadors aturats.</li> </ul> |