

REFORMA LABORAL 2010

REFORMA DE PRESTACIONS
DE LA SEGURETAT SOCIAL

REFORMA LABORAL 2010

The image features a solid teal background. In the lower right corner, there is a stylized silhouette of a mountain range in a darker shade of teal. The text "REFORMA LABORAL" and "2010" is centered in a bold, white, sans-serif font with a black outline.

CONSIDERACIONS INTRODUCTÒRIES

- 1a.- El RDL ja s' està tramitant com a Llei; s'haurà de prestar atenció al que passa durant la seva tramitació parlamentària i quin és finalment el contingut de la reforma.
- 2a.- Només es posarà de relleu allò que el RDL modifica de la legislació vigent. En tot allò que no es mencioni continua vigent la regulació legal prèvia.
- 3a.- Es farà menció expressa a les circumstàncies i condicions d'aplicació de les noves previsions legals relatives a: si la reforma és de caràcter definitiu o és merament conjuntural, a qui afecta, a partir de quan s' aplica, si té o no efectes retroactius.

CONSIDERACIONS GENERALS

1a.- Facilita a les empreses l' acomiadament col·lectiu i individuals per raons econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció, i l'acomiadament individual per la resta de causes objectives.

2a.- Redueix la quantia de la indemnització que han de pagar les empreses per l'extinció contractual, a través d' ERO i d'acomiadament individual objectiu, dels contractes indefinits signats a partir de 18 de juny 2010.

3a.- Incentiva la substitució dels contractes indefinit actuals pel contracte pel foment de la contractació indefinida.

CONSIDERACIONS GENERALS

4rta.- Facilita les modificacions substancials de les condicions de treball al disminuir les facultats del control jurisdiccional.

5a.- Fa un primer pas perquè es puguin no aplicar les condicions salarials dels convenis col·lectius sectorials sense necessitat d'acord dels representants dels treballadors. Permet la no-aplicació salarial del conveni col·lectiu sectorial amb l'acord a nivell d'empresa.

CONSIDERACIONS GENERALS

6a.- Regula millor la possibilitat dels expedients de reducció de jornada per tal d'incentivar la seva utilització futura.

7a.- Modifica en profunditat, i en sentit positiu, el sistema de bonificacions a les quotes de Seguretat Social, per incentivar que les empreses contractin de forma indefinida.

8a.- Modifica en profunditat, i amb contingut positiu, el contracte per la formació, vinculant-lo a la formació i qualificacions professionals, millorant el salari del treballador i amb dret a les prestacions d'atur.

CONSIDERACIONS GENERALS

9a.- Legalitza, regulant, la intermediació laboral i permet que les agències privades realitzin algunes funcions públiques vinculades a les prestacions d'atur.

10a.- Amplia de forma quasi absoluta l' àmbit d'actuació de les ETT. Es milloren les condicions de treball de les treballadores i treballadors cedits per les ETT.

11a.- Modifica, de forma totalment insuficient el contracte d' obra i servei, l' encadenament dels contractes temporals i la quantia de la indemnització per l' extinció del contracte.

12a.- Fa unes petites modificacions en matèria d' igualtat i no discriminació per raó de gènere.

CONTRACTACIÓ TEMPORAL

**Durada del contracte d' obra o servei determinat
, signat a partir de 18-06**

**3 anys màxim, o 4 anys si ho diu el CC; conseqüències a l'
empresa privada i a les AAPP**

**Encadenament de contractes temporals, signat a partir de
18-06**

**Per diferents lloc de treball, Grups d' empresa, canvi de
contracta, però el mateix**

Treballador, conseqüències a l' empresa privada i a les AAPP

**Indemnització per finalització de contractes
Temporals, 12 dies l' any 2015**

**És més important el que no diu que el que estableix
(no són mesures per reduir la temporalitat).**

EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

Modificació de l' art. 51 de l' ET, per EROs i també per acomiad. individuals objectius:

Causes Econòmiques:

Abans: les mesures havien de contribuir a superar.

Ara: situació econòmica negativa i mínima raonabilitat.

Causes tècniques, organitzatives i producció:

Abans: les mesures havien de garantir la viabilitat Futura.

Ara: concurrència de canvis, mínima raonabilitat i millorar la situació de l' empresa o prevenir una evolució negativa.

EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

Acomiadaments individuals objectius:

econòmics, tècnics, organitz. i de producció

Tots: ineptitud , absentisme, manca d'adaptació

Preavis: 15 dies.

Desapareix la nul·litat de l'acomiadament objectiu per incompliment requisits formals:

comunicació escrita, notificació als representants dels treballadors, posar a disposició indemnitzacions.

EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

**Cost indemnització per l' empresa
8 dies a pagar pel FGS:**

**Afecta a tots els contractes indefinits,
signats a partir de 18-06-2010, i amb
un any d' antiguitat (18-06-2011)**

**En quines extincions? Per ERO i
acomiadament objectiu , també les
reconegudes com improcedents per la
pròpia empresa**

20 dies- 8 dies.....12 dies

33 dies- 8 dies.....25 dies

45 dies- 8 dies.....37 dies

CONTRACTE PER FOMENT DE LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA

Existeix des de l' any 1997, i modificacions posteriors

S'incentiva la seva utilització per substituir el contracte indefinit ordinari, com?

Es pot signar amb tots els col·lectius de treballadors i també a tots se'ls pot transformar el contracte temporal en indefinit.

Supressió de la limitació d' haver sigut acomiadat abans de 18 de juny de 2010, per poder utilitzar aquest contracte indefinit

Desistiment unilateral per part de l'empresa via acomiadament objectiu i sense risc de nul·litat.

FUTUR DE LES INDEMNITZACIONS PER EXTINCIÓ DE CONTRACTE INDEFINIT

**8 dies per any d'antiguitat els pagarà el
FGS, Fins el 31 de desembre 2011**

**Canvi de caràcter del FGS (de la garantia
en cas d'insolvència a la reducció del cost
de la indemnització que han de pagar les
empreses).**

**A partir de 1-01-2012, Fons de
Capitalització; pels contractes signats a
partir de 1-1-2012; caracterització,
finançament, conseqüències, possibilitats**

MOBILITAT GEOGRÀFICA

Procediment:

15 dies improrrogables del període consultes

Si no hi ha representants legals dels treballadors a l'empresa:

Poden atorgar (en 5 dies) la representació a un màxim de 3

treballadors, dels sindicats més representatius al sector, designats per la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu.

Si no es fa l'atorgament, no s'interromp el termini de 15 dies.

Acord per majoria.

Per acord, es pot substituir el període de consultes per sotmetiment a mediació i arbitratge

MODIFICACIONS SUBSTANCIALS DE LES CONDICIONS DE TREBALL

Què es pot modificar?

Jornada... Distribució temps de treball...horari

Procediments per la modificació (Qüestions genèriques)

15 dies improrrogables del període consultes

Si no hi ha representants legals dels treballadors a
l' empresa:

Per acord, es pot substituir període de consultes
per sotmetiment a mediació i arbitratge

MODIFICACIONS SUBSTANCIALS DE LES CONDICIONS DE TREBALL

Procediments per modificacions substancials de condicions de treball

Modificacions Individuals

Modificacions Col·lectives

Acord i pactes i concedides unilaterals amb efectes col·lectius;
regulació expressa de la pràctica

Convenis Col·lectius

Si hi ha acord: s'entèn que concorren les
causes i vigència...

Si no hi ha acord; no hi ha modificació, si hi
ha laude arbitral... (control judicial limitat) i
vigència...

DESPENJAMENT SALARIAL DEL CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL

Causes: de posar en perill l' estabilitat econòmica a posar en perill la situació i les perspectives

Procediments: genèrics i específics

Parts legitimades per negociar un CC d'empresa podran acordar despenjament sense participació de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu Sectorial

Si hi ha acord, vigència.....

Si NO hi ha acord, no hi ha modificació, si hi ha laude arbitral.....(control judicial limitat), i vigència

SUSPENSIÓ I REDUCCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

Adaptació legal d'allò que ja es feia

És d'aplicació a totes les empreses independentment del nombre de treballadors.

Reducció de jornada entre 10% i 70% de jornada diària, setmanal i anual (flexibilitat).

Si són dies complets.....situació d'atur total

Si són dies parcials.....situació d'atur parcial (consum igual)

Alguns canvis conjunturals

Increment de les bonificacions empresarials:

Del 50% al 80% en ERO temporals

Increment de dies de reposició:

De 120 a 180 dies , des d'ERO temporal a ERO extintiu.

BONIFICACIONES DE QUOTES EMPRESARIALS PER LA CONTRACTACIÓ DEFINITIVA

Caracterització dels canvis

Priorització de col·lectius (joves fins a 30 anys, majors 45 anys, i per transformar temporals en indefinits)

Es deroguen les bonificacions de caràcter general.

Continuen vigents les bonifcs. per contractar persones amb discapacitat, víctimes violència gènere i en situació d'exclusió social

Es condicionen a creació de' ocupació indefinida: fórmula matemàtica, manteniment durant temps de bonificació

CONTRACTE EN PRÀCTIQUES

Vinculació a certificats professionals

S' amplia la duració a 5 anys.

S' amplia la possibilitat de contractar per mateixa titulació, títols de grau o Màster no són mateixa titulació.

No es podrà utilitzar per donar continuïtat a un contracte per la formació.

CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ

Incentivació: quotes patronal i obreres, 100%

Fins a 31-12-2011, per a menors de 25 anys (genèric; 21 anys)

Formació: sistema de organitz., impartició.
bonificació a les empreses.
acreditació competència professió.

Retribució: 1 any igual, SMI en proporció jornada treball efectiu; 2 any SMI.

Dret a prestació d'atur: sempre que no es tracti de contractes a cases d'ofici i tallers d'ocupació.

SERVEIS PÚBLICS D' OCUPACIÓ I EMPRESSES D' INTERMEDIACIÓ LABORAL

Legalització , regulada:

- ◆ És intermediació laboral l' activitat destinada a la recol·locació de treballadors afectats per ERO, sempre que el compromís de recol·locació s' hagi establert de comú acord amb els representants dels treballadors en els plans socials.
- ◆ Les AC privades i públiques, amb o sense afany de lucre, podran realitzar activitats d'intermediació laboral, però col·laborant o de forma autònoma, però coordinada amb aquests serveis públics.
- ◆ Les AC podran realitzar activitats relacionades amb la recerca d' ocupació, com la orientació i informació professional i la selecció de personal.
- ◆ Les AC hauran de ser prèviament autoritzades pel servei públic. El silenci administratiu a la sol·licitud d'autorització és negatiu.

SERVEIS PÚBLICS D' OCUPACIÓ I EMPRESSES D' INTERMEDIACIÓ LABORAL

- ◆ La intermediació realitzada per les AC al marge dels serveis públics haurà de ser gratuïta pels treballadors, no es podrà exigir cap tipus de contraprestació per la prestació del servei.
- ◆ La intermediació dels serveis públics i de les AC col·laboradores es dirigirà exclusivament a les persones inscrites als serveis públics i és gratuïta pels treballadors i per les empreses.

SERVEIS PÚBLICS D' OCUPACIÓ I EMPRESSES D' INTERMEDIACIÓ LABORAL

Obligacions agències

- ◆ Donar a conèixer als serveis públics la informació sobre les seves activitats.
- ◆ Elaborar i executar plans específics per a la col·locació de treballadors aturats amb més dificultats d' integració al mercat de treball, que acabin amb l'efectiva ocupació d'aquests.
- ◆ Disposar de sistemes electrònics compatibles i complementaris amb els serveis públics.
- ◆ Complir les normes sobre accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.
- ◆ Respectar en les seves actuacions la intimitat i dignitat dels treballadors.

SERVEIS PÚBLICS D'OCUPACIÓ I EMPRESSES D'INTERMEDIACIÓ LABORAL

Gestió privada de prestacions públiques

Conveni de col·laboració amb els serveis públics.

Atorgament de facultats en relació a:

- ◆ Al control del treballador que cobra les prestacions d'atur.
- ◆ A la determinació dels treballadors de col·laboració social, programes d'ocupació, accions de promoció, formació o reconversió professional.
- ◆ A la determinació de quina és l'oferta d'ocupació adequada.

Tenen repercussió a les prestacions d'atur per les seves conseqüències en el règim sancionador previst a la LISOS, podent comportar la pèrdua o la suspensió del Dret.

EMPRESSES DE TREBALL TEMPORAL

Supresió de les limitacions a la utilització

Situació prèvia

Situació que queda al RDL; 1-1-2011.

Posibilitats: negociació col·lectiva i AAPP

Millora en les condicions de treball

Retribució

Igualtat i no discriminació

Responsabilitat subsidiària emp. usuària per la indemnització extinció contracte treball

Servei transport, menjador, guarderia...


MESURES PER AFAVORIR LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

La negociació col·lectiva podrà fixar criteris i procediments per aconseguir la paritat en la utilització del contracte per a la formació.

La negociació col·lectiva podrà regular l'exercici efectiu dels drets de promoció i formació professional.

Modificació art. 52 c). ET , paternitat no té la consideració d' absentisme a efectes d' acomiadament objectiu.

REFORMA DE PRESTACIONS DE LA SEGURETAT SOCIAL



CONGELACIÓ DE LA QUANTIA DE LES PENSIONS DE LA SEGURETAT SOCIAL PER L' ANY 2011

Excepte les mínimes

A stylized, low-poly mountain range graphic in shades of teal and blue, located at the bottom right of the slide.

SUPRESSIÓ DE LA PRESTACIÓ ECONÒMICA PER NAIXEMENT I ADOPCIÓ

**S' han acabat els 2.500 euros i
les campanyes electorals
estan llunyanes**

REDUCCIÓ DE LES ASSIGNACIONS ECONÒMIQUES PER FILL MENOR DE 5 ANYS

**L'assignació per fill menor de 5
anys que era de 500 euros en
còmput anual, es redueix a 291
euros que és l' assignació per fill
menor de 18 anys**

SUPRESSIÓ DEL RÈGIM TRANSITORI D'APLICACIÓ DEL PERÍODE MÍNIM DE COTITZACIÓ PER ACCEDIR A LA JUBILACIÓ

Fins 2007, per tenir 15 anys es sumaven dues pagues extres cada any; amb menys dies es tenia 15 anys.

A partir de 2007, cal tenir 15 anys efectivament treballats; però s'exigeix escalonadament; a l'1 de juliol de 2010 eren exigibles 5.085 dies.

Ara, des de 18-06-2010 són exigibles 5.475 dies.

SUPRESSIÓ DEL RÈGIM TRANSITORI PER ACOLLIR-SE A LA JUBILACIÓ PARCIAL

A partir del dia 25 de maig de 2010, només es poden jubilar parcialment:

- ◆ Els treballadors i treballadores amb 60 anys que hagin cotitzat abans de 1 de gener de 1967.
- ◆ I els treballadors i treballadores amb 61 anys.

En ambdós casos, caldrà que acreditin:

- ◆ Una antiguitat mínima de 6 anys, immediatament anteriors a la data de la jubilació, a l'empresa.
- ◆ Un període mínim de cotització de 30 anys.
- ◆ La reducció de jornada no podrà ser inferior al 25% ni superior al 75%; excepte si el treballador rellevista és contractat a temps total i de forma indefinida. En aquest cas, la reducció de jornada no podrà ser superior al 85%.

SUPRESSIÓ DEL RÈGIM TRANSITORI PER ACOLLIR-SE A LA JUBILACIÓ PARCIAL

Nova PREVISIÓ TRANSITÒRIA NOMÉS si el dret d' accés a la jubilació parcial està establert a un acord d'ERO, a conveni col·lectiu o a un pacte d'empresa, signats abans del 24 de maig de 2010. Tenen dret:

- ◆ **Amb 60 anys si el treballador rellevista és contractat a jornada sencera i de forma indefinida.**
- ◆ **Amb 60 anys i 6 mesos si el treballador rellevista és contractat en altres condicions.**

Sempre que acreditin:

- ◆ **Una antiguitat mínima de 6 anys, immediatament anteriors a**
- ◆ **Un període mínim de cotització de 30 anys.**
- ◆ **La reducció de jornada no podrà ser inferior al 25% ni superior al 75%; excepte si el treballador rellevista és contractat a temps total i de forma indefinida. En aquest cas, la reducció de jornada no podrà ser superior al 85%.**

PRESTACIONS ECONÒMIQUES EN MATÈRIA DE DEPENDÈNCIA

Dret a cobrar la prestació des de la resolució i no des de la sol·licitud

Forma de pagament dels endarreriments de les prestacions econòmiques (durany 5 anys)