

17.10 Circular Informativa

NOVETATS DE LA REFORMA DEL MERCAT DE TREBALL DEFINITIVA

Ja ha entrat en vigor la *Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball* (BOE núm. 227, de 18 de setembre).

Aquesta llei té les mateixes finalitats que el Reial Decret Llei 10/2010, de 16 de juny de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, però fruit de la tramitació parlamentària s'han introduït algunes novetats que seran objecte d'aquesta breu circular (sobre el contingut de la reforma laboral de juny veure la circular de CAPSS 15/2010 i la presentació penjada al lloc web de CAPSS).

Algunes de les novetats de la reforma de la reforma són les següents :

- 1) Per a la no aplicació a l'encadenament de contractes s'hi afegeixen els contractes temporals en el marc de programes públics d'ocupació-formació i els contractes temporals utilitzats per les empreses d'inserció.
- 2) Si l'empresa no lliura al treballador el document justificatiu de la seva condició de fix com a conseqüència de l'encadenament o d'haver superat el límit en el contracte d'obra o servei determinats (tres anys), el treballador pot sol·licitar al servei Públic d'Ocupació un certificat a efectes d'acreditar la seva nova condició de fix.
- 3) El límit de tres anys dels contractes per obra o servei determinats no opera quan aquests contractes siguin celebrats per a realitzar un projecte específic de recerca o d'inversió de durada superior als tres anys per les AAPP o els organismes públics vinculats o dependents. La durada màxima d'aquests contractes continuarà sent la que estableixen actualment els convenis col·lectius sectorials. Els contractes per obra o servei determinats concertats amb anterioritat a l'entrada en vigor de la llei *"es regiran per la normativa legal o convencional vigent a la data que es varen celebrar."*
- 4) L'encadenament de contractes en l'àmbit de les AAPP i dels seus organismes públics dependents o vinculats, obliga a convocar la cobertura del lloc de treball del que es tracti. Mentre dura el procés de selecció el treballador continuarà en el lloc fins que es procedeixi a la seva cobertura, moment en el que es produirà l'extinció de la seva relació laboral, llevat que sigui ell qui obtingui la plaça.
- 5) S'estableix que s'entén per situació econòmica negativa en cas d'extinció de contractes per causes objectives : *"existència de pèrdues actuals o previstes, o disminució persistent del nivell d'ingressos, que pugui afectar a la seva viabilitat o capacitat de mantenir el volum d'ocupació."*
- 6) Es modifiquen els apartats 2, 4 i 5 de l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors, que regulen el procediment per l'acomiadament col·lectiu.
- 7) S'amplia el col·lectiu de dones amb les que es pot celebrar el contracte indefinit per al foment de la contractació indefinida : *"dones, en els dos últims anys immediatament posteriors a la data del part o de l'adopció o acolliment de menors; dones desocupades que es reincorporin al mercat de treball després d'un període d'inactivitat de cinc anys; dones desocupades víctimes de la violència de gènere i de la tracta d'éssers humans."*



- 8) Els aturats només hauran d'estar "*un mes*" inscrits com a demandants d'ocupació per poder ser contractats en la modalitat de contracte indefinit pel foment de la contractació indefinida (abans eren 3 mesos).
- 9) Es dóna validesa a les transformacions de contractes temporals en contractes de foment de la contractació indefinida un cop hagi transcorregut el termini de 20 dies hàbils que té el treballador per accionar contra l'acomiadament o resolució de contractes temporals (art. 59.3 ET).
- 10) En l'extinció per causes objectives dels contractes de foment de la contractació indefinida reconeguda com a improcedent per l'empresa, el treballador podrà al·legar i haurà de provar que és un acomiadament disciplinari encobert, per elevar la indemnització dels 33 dies/any als 45.
- 11) La limitació per fer nous contractes per al foment de la contractació indefinida quan s'hagin produït extincions en els sis mesos anteriors per causes objectives declarades o reconegudes com improcedents afecta només "*al mateix lloc de treball afectat per l'extinció*" i "*per al mateix centre de treball*", abans era pels llocs de treball de la mateixa categoria o grup.
- 12) Desapareix el caràcter d'*improrrogable* del període de consultes de 15 dies en els article 40.2 i 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.
- 13) La modificació substancial de condicions de treball ha de "*contribuir a prevenir una evolució negativa de l'empresa*".
- 14) En empreses on no existeix RLT per a la negociació de modificacions substancial de condicions de treball o per la inaplicació del règim salarial, els treballadors poden escollir una comissió de tres membres de la plantilla o una comissió, també de tres membres, designats pels sindicats més representatius i representatius del sector legitimats per formar part de la mesa negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa (abans eren designats per la comissió paritària). Si la negociació es realitza amb una comissió designada pels sindicats, l'empresa pot delegar la seva representació a la patronal a la que estigui integrada.
- 15) Quan els períodes de consulta de l'article 41 (modificació substancial) i de l'article 82.3 (inaplicació règim salarial conveni) conclouen amb acord es "*presumeix que concorren les causes justificatives*" i aquest acord només pot ser impugnat davant la jurisdicció competent per "*frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió*." En ambdós casos, el primer si la modificació afecta a condicions establertes per conveni col·lectiu de treball estatutari, "*l'acord haurà de ser notificat a la Comissió paritària del conveni*".
- 16) La interdicció que afectava fins ara a la modificació de condicions relacionades amb la jornada de treball queda limitada a "*les establertes en els convenis col·lectius de sector*".
- 17) Els acords d'inaplicació del règim salarial no poden ser discriminatoris per raó de gènere.
- 18) Es prohibeix la realització d'hores extraordinàries durant el "*període de reducció de jornada*" per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
- 19) Del conjunt de mesures per afavorir l'ocupació dels joves i de les persones desocupades, no varien les bonificacions. S'aclareix quines empreses poden ser beneficiàries de les bonificacions (inclouen treballadors autònoms, societats laborals i cooperatives) i s'inclou



com a bonificables *“la transformació de contractes formatius, de relleu i de substitució per anticipació de l’edat de jubilació en contractes o vincles societaris indefinits.”*

La cobertura de les vacants per extinció de contractes indefinits que suposi una disminució de l’ocupació fixa de l’empresa es pot fer en els *“dos mesos”* següents (abans era 1 mes). Si el contracte extingit que es cobreix és un de bonificat, la bonificació del nou contracte serà durant el temps que resti per al compliment dels tres anys de bonificació del contracte extingit.

- 20) S’eleva a “set anys” el període dins del qual es poden fer contractes en pràctiques amb treballadors discapacitats. Les situacions d’incapacitat temporal, risc durant l’embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompen el còmput de duració del contracte en pràctiques. Es manté que els títols de grau i màster o doctorat no són la mateixa titulació, però no es podran utilitzar dos contractes en pràctiques diferents si en ser contractat la primera vegada *“el treballador ja estigués en possessió del títol superior”*.
- 21) En els contractes per a la formació amb persones amb discapacitat no és d’aplicació *“el límit màxim d’edat”*.
- 22) Es rebaixa de 100 a *“trenta dies”* el període en el que es voluntària la participació dels aturats perceptors de prestacions en accions de millora de l’ocupabilitat.
- 23) A partir de l’1 d’abril de 2011 queda suprimida la limitació que pesa sobre el sector públic per a la celebració de contractes de posada a disposició amb Empreses de Treball Temporal. Persisteixen les prohibicions de contractar a través d’ETT per als treballs d’especial perillositat que impliquin exposició : a radiacions ionitzants, a agents cancerígens, mutagènics o tòxics per a la reproducció o a agents biològics dels grups 3 i 4. En qualsevol cas les AAPP no podran contractar amb ETT la cessió de treballadors per a realitzar tasques reservades, per llei, a funcionaris públics.
- 24) Es modifiquen diversos articles de l’Estatut dels Treballadors per a *“garantir l’absència de discriminació directa o indirecta entre treballadors dones i homes”* (definició de categories i grups professionals, ascensos i promoció professional).
- 25) Encomana a la Inspecció de Treball que inclogui en el seu Pla Integrat d’Actuació quatre plans específics : discriminació salarial; control de contractació temporal sense causa i impuls de la seva transformació en indefinits; control dels contractes formatius i de les pràctiques no laborals; control de la cessió de treballadors.
- 26) En matèria de control de les Incapacitats Temporals, s’inclouen dues disposicions addicionals a la LGSS (51ena i 52ena).
- 27) A l’acomiadament objectiu per faltes d’assistència es redueix l’absentisme total de l’empresa del 5 al *“2’5 %”* en el període de referència.
- 28) Es limita el salari en espècie (també per als contractes en vigor però únicament a partir de l’entrada en vigor de la llei) al *“30 per 100 de les percepcions salarials del treballador”*. El salari en espècie tampoc pot donar lloc *“a la minoració de la quantia íntegra en diners del salari mínim interprofessional”*.

Barcelona, 20 de setembre de 2010.