

## REFORMA LABORAL 3/2012

**NO**  
A LA REFORMA LABORAL

**injusta**  
AMB ELS TREBALLADORS I LES TREBALLADORES

**ineficaç**  
PER A L'ECONOMIA

**inútil**  
PER A L'OCUPACIÓ

14 de febrer de 2012

## Índex

- ✘ Introducció i resum
- ✘ Intermediació Laboral
- ✘ Formació professional
- ✘ Reduccions de quotes en els contractes per la formació i l'aprenentatge
- ✘ Contracte de treball per temps indefinit de recolzament als emprenedors
- ✘ Contracte a temps parcial
- ✘ Treball a distància
- ✘ Bonificacions de quotes per transformació de contractes en pràctiques, de relleu i de substitució d'indefinitos
- ✘ Classificació professional
- ✘ Temps de treball
- ✘ Mobilitat geogràfica
- ✘ Modificació substancial de les condicions de treball
- ✘ Suspensió del contracte o reducció de la jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzativa o de producció o derivades de força major
- ✘ Negociació Col·lectiva
- ✘ Mesures de recolzament a la suspensió de contractes i a la reducció de jornada
- ✘ Reposició del dret a la prestació per desocupació
- ✘ Suspensió temporal de l'aplicació de l'article 15.5 de l'ET
- ✘ Extinció del contracte de treball
- ✘ Fons de Garantia Salarial
- ✘ De la jurisdicció i de la competència
- ✘ Dels actes processals
- ✘ De la evitació del procés
- ✘ De les modalitats processals
- ✘ Acomiadaments col·lectius per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció derivades de força major
- ✘ Dels mitjans d'impugnació
- ✘ De l'execució de sentències
- ✘ Disposicions addicionals
- ✘ Disposicions transitòries

## Introducció i resum

La constatació que la Reforma Laboral de 2010 com a model ha fracassat, no és qüestió de discursos sinó de realitats; després de la Reforma Laboral:

- ✘ Han augmentat els acomiadaments per causes objectives; és a dir, les indemnitzacions de 20 dies per any treballat,
- ✘ Han augmentat les dades absolutes d'ERO;
- ✘ Ha augmentat la contractació temporal a nivells que han deixat la contractació indefinida en una anècdota.
- ✘ La conclusió és que la crisi de liquiditat de les empreses i de consum de les famílies, -acompanyada d'aquesta reforma laboral- ens ha portat a un atur del 20% a Catalunya ; és a dir, més de 700.000 persones aturades.

El nou govern del PP, enlloc de fer un canvi de plantejament i buscar altres camins, decideix ensopegar amb la mateixa pedra dels mercats i els especuladors, i aprofundir encara més en **abaixar el cost de l'acomiadament i augmentar la imposició empresarial en les relacions laborals** quasi fins l'infinit.

En els Acords entre Patronal i Sindicats -primer el català "AIC" i després l'estatal "AENC"- definíem un camí molt clar: **la flexibilitat interna negociada i sectorial**, que després articulàvem a cada empresa i en cas de desacord proposàvem, el Tribunal Laboral de Catalunya com a instrument ràpid i eficaç per a la solució de conflictes.

Per tant, **quan diuen que els sindicats no tenim propostes és mentida. Tenim propostes i les tenim pactades amb la patronal**, i són aquestes precisament, les que avancen cap a un model de relacions laborals europeu. I no pas la Reforma Laboral actual que imposen i que va més camí del Marroc que d'Alemanya.

Aquesta Reforma Laboral aposta de manera clara per la **generalització de l'acomiadament de 20 dies** i situa l'empresari per damunt de tot; aquest té capacitat d'imposar una rebaixa de sou, canvi de condicions de treball o un ERO sense necessitat de negociar, ni necessitat d'autorització laboral. Per tant, **treuen a les persones treballadores la capacitat de negociació i només deixen la possibilitat de la judicialització**.

És una Reforma que generarà molts acomiadaments, especialment de la gent amb més antiguitat, i que crearà molta conflictitat laboral. Per tant més atur i menys competitivitat.

A més, **suposarà un desmantellament de l'Estat del Benestar i de la gestió pública**; no només perquè els nous INEM's o SOC's seran a partir d'ara les ETT's; sinó també, perquè obre la porta a l'acomiadament de tot el personal laboral de les Administracions Públiques de forma individual o col·lectiva a través d'ERO. A les retallades en Sanitat i Educació caldrà ara sumar-hi milers d'acomiadaments.

La part empresarial i la treballadora mai ha estat equilibrada del tot, però sempre hem tingut instruments de conciliació, convenis sectorials,... que donaven equilibri a alguns elements; amb aquesta reforma l'aposta és clara: **l'empresari decidirà unilateralment les relacions laborals**.

Podem resumir la Reforma Laboral amb aquesta frase:

**En dos trimestres et retallen el sou i amb tres t'acomien.**

### **Acomiadament més fàcil i més barat: "a 20"**

Tot i que el missatge oficial ens diu que la gran reforma és reduir l'acomiadament improcedent dels 45 als 33 dies, respectant fins a la data de la reforma els 45 per la gent contractada; la realitat és que la gran reforma és **l'ampliació -encara més- de les causes d'acomiadament procedent.**

"A 20", això és el que es produirà a partir d'ara: una empresa que durant tres trimestres consecutius de baixada d'ingressos o vendes serà motiu suficient per acomiadar a qualsevol persona treballadora.

**Exemple:** una persona va ser contractada el gener de 1995 i és acomiadada el gener del 2017 amb un salari de 20.000€:

Indemnització a 45 dies 15 anys:	<b>54.246,5€</b>
Indemnització a 45 dies 10 anys i 33 dies a 5 anys:	50.958,9€
Indemnització a 20 dies 15 anys:	24.109,6€
Però com el màxim són 12 mensualitat al final seria:	<b>20.000,0€</b>

**Conclusió:** els 20 dies suposen una rebaixa de costos laborals en indemnitzacions de més del 70%, i que per tant un lloc de treball de 15 anys queda amortitzat en menys d'un any.

### **ERO imposats per l'empresa**

- ✘ Eliminar les autoritzacions laborals, suposarà una allau d'ERO arbitraris i sense causes.
- ✘ S'obre el camí lliure cap a les deslocalitzacions i el tancament d'empreses.

La Generalitat passa de mediar i autoritzar en els conflictes laborals, a ser un pur i trist registrador d'ERO.

### **Contractació indefinidament precària**

El contracte d'emprenedors no és un contracte indefinit, sinó un contracte que converteix la precarietat en indefinida: període de proves d'un any, acomiadament per baixada de vendes,...

Les bonificacions són sense garantia d'estabilitat, la persona treballador pot ser acomiadada i l'empresa no ha de tornar la bonificació. Passat l'any en que l'empresa ha cobrat totes les bonificacions, s'esperarà tres trimestres amb la baixada de feina, i pot acomiadar sense tenir que retornar les bonificacions.

Al mateix temps, pot obligar a la persona contractada a cobrar un 25% de l'atur (a la llei no queda clar si es descomptarà del salari). Al mateix temps, l'empresa es deduirà fiscalment el 50% de l'atur.

El Contracte de formació per a joves s'eternitza fins els 30 anys i fins que no es redueixi l'atur al 15%. Es torna a situar que la formació es podrà fer al centre de treball; per tant, amb tota probabilitat aquesta formació no és realitzarà.

### **Contracte a temps parcial**

- ✘ S'imposen les hores extres, i per tant
- ✘ S'invalida la possibilitat de que aquest contracte sigui un instrument de conciliació laboral, ja sigui per formació o cura de fills o gent gran.

### **Discriminació entre aturats per a la contractació**

La Llei crea dos col·lectius, els aturats bons i els dolents per a contractar; per tant, la Llei crea una discriminació sense precedents: la Llei diu que l'empresa que contracta un aturat amb prestació d'atur tindrà la bonificació del 50% de la seva prestació, al voltant de 500€ al mes.

Per tant l'empresa contractarà a la caça i captura de l'aturat amb prestació i arraconarà a l'aturat sense prestació, condemnant aquest col·lectiu -cada cop més important- a malviure dels subsidis i el Pirmi.

### **La flexibilitat interna imposada i arbitraria**

Els acords entre patronal i sindicats, tant el primer AIC català, com després l'estatal AENC, obrien camí a la flexibilitat negociada i sectorial adaptant-la a la realitat de cada empresa i els processos productius, i en cas de conflicte es proposava una solució àgil i ràpida via el Tribunal Laboral de Catalunya.

En canvi, el govern del PP, ha apostat per la flexibilitat imposada i arbitraria, no només com fins ara en matèria de jornada, mobilitat funcional,... sinó que també imposa la retallada salarial en el import que l'empresa vulgui. I sinó, si s'està d'acord, només queda el camí de la judicialització individual o col·lectiva.

El treballador ha d'escollir entre la imposició, la judicialització o l'acomiadament a 20 dies.

### **Negociació col·lectiva**

- ✘ Situar el conveni d'empresa per damunt de tot, suposarà la baixada de les condicions de treball de les petites i mitjanes empreses.
- ✘ Ultra activitat als convenis col·lectius, suposarà la creació de dobles i triples escales salarials i laborals.
- ✘ La inaplicació i la flexibilitat imposada a l'empresa té l'objectiu de que no s'apliquin els convenis sectorials de manera generalitzada

### **ETT: mercadeig d'aturats**

Els serveis públics d'ocupació seran substituïts per ETT's. Es privatitza i precaritza totalment les polítiques d'ocupació. Les ETT's, malgrat els avenços legislatius, segueixen sent el pou de la temporalitat i la precarietat, i ara el govern decideix que les ETT's han de formar i trobar una feina estable i de qualitat a la gent aturada.

El resultat serà la mercantilització de les persones aturades i prioritzarà a aquelles amb més possibilitats d'ocupabilitat, i creant un petit cupó de les persones amb dificultats d'inserció per poder cobrar les subvencions.

### **Acomiadaments i retallades a l'administració pública**

Tot el personal laboral pot ser acomiadat a curt termini com a conseqüència de la reducció d'ingressos a l'administració pública.

Els ciutadans ara patiran una doble retallada, la ja realitzada pel govern de CIU, que ja posa en risc certs serveis bàsics com la sanitat, l'educació,... Que afegida als acomiadaments pot comportar la desaparició de molts serveis públics.

#### **Conclusions de la Reforma:**

- ✘ No volen una reforma del mercat de treball per mantenir o crear ocupació, volen devaluar l'economia baixant salaris.
- ✘ És una reforma que només pensa en com abaixar costos laborals, no en com fer un mercat de treball més productiu.
- ✘ Segueix els dictats de la Merkel i els mercats porten a més crisi: quantes més reformes pitjor. Sinó donem un cop d'ull a Grècia o Portugal...
- ✘ És trencar amb l'equilibri entre drets de l'empresa i el de les persones treballadores.
- ✘ Transferència de salaris a beneficis empresarials.

#### **Tenim propostes:**

El camí era l'Acord Interprofessional de Catalunya i l'Acord a nivell estatal, però el govern del PP ha decidit carregar-se el diàleg social.

ABANS DE LA REFORMA	REFORMA LABORAL
<p><b>Intermediació Laboral</b></p> <p><b>Les empreses de treball temporal</b> tenen la capacitat exclusiva i com a única activitat la contractació de treballadors per cedir-los temporalment. Les ETT's ajustaran la seva activitat a l'establert legalment a tal efecte.</p> <p><b>Les Agències de col·locació</b> necessitaran l'autorització expressa per operar del Servei Públic d'Ocupació.</p> <p><b>Formació professional</b></p> <p>Es reconeix el dret a la formació en el treball per promoure la promoció i el desenvolupament d'accions formatives per afavorir l'ocupabilitat.</p> <p><b>El contacte de formació i aprenentatge</b> té una durada mínima d'1 any i màxima de 2 anys que podrà prorrogar-se per 12 mesos més en funció de les necessitats formatives del treballador establertes reglamentàriament o en funció de les necessitats organitzatives o productives de les empreses segons es disposi en conveni col·lectiu, o que els treballadors no tinguin el títol de l'ESO.</p> <p>Finalitzat el contracte, el treballador no podrà ser contractat per aquesta o altra empresa amb aquesta modalitat contractual.</p> <p>El treballador haurà de rebre la formació inherent al contracte en un centre formatiu de la xarxa reconeguda pel "Sistema Nacional de Empleo".</p> <p>L'activitat laboral desenvolupada pel treballador haurà d'estar relacionada amb la formació, que començarà en un màxim de quatre mesos des de la data de la celebració del contracte.</p> <p>La formació en aquests contractes amb treballadors que no tinguin el títol de graduat en l'ESO haurà de permetre l'obtenció de d'aquest.</p>	<p><b>Intermediació Laboral</b></p> <p>Tindran la mateixa capacitat exclusiva i a més podran operar com a agències de col·locació, sempre que tinguin l'autorització del Servei Públic d'Ocupació. Hauran de complir la normativa aplicable per ambdós activitats i garantir la gratuïtat per la prestació de serveis com a agència de col·locació.</p> <p>Les Agències de col·locació i les ETT's podran obtenir l'autorització per silenci administratiu.</p> <p><b>Formació professional</b></p> <p>Es reconeix el dret a la formació en el treball per promoure la promoció, així com aquelles destinades a l'adaptació a les modificacions del lloc de treball i el desenvolupament d'accions formatives per afavorir l'ocupabilitat.</p> <p>La durada mínima és d'1 any i la màxima de 3 anys. El conveni col·lectiu pot establir altres durades del contracte, que no podran ser inferiors a 6 mesos ni superiors a 3 anys en funció de les necessitats organitzatives o productives de les empreses.</p> <p>Finalitzat el contracte, el treballador no podrà ser contracta per aquesta o altra empresa amb aquesta modalitat contractual per la mateixa activitat professional, però si per a una altra.</p> <p>També podrà rebre la formació al si de l'empresa quan aquesta disposi d'instal·lacions i personal adequats per a l'acreditació professional, sense perjudici de la realització de formació complementària de la xarxa reconeguda pel "Sistema Nacional de Empleo".</p> <p>L'activitat laboral desenvolupada pel treballador haurà d'estar relacionada amb la formació</p> <p>Així mateix serà objecte de desenvolupament</p>

<p>El treball efectiu compatible amb la formació, no podrà ser superior al 75% de la jornada màxima del conveni col·lectiu o, en el seu defecte, a la jornada màxima legal.</p> <p><b>Article 23 ET</b></p> <p><b>Article 26.1 Llei 56/2003</b> c) La participació de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives en el disseny i planificació del subsistema de formació professional per l'ocupació.</p> <p><b>Nou article 26.10 Llei 56/2003</b></p> <p><b>Disposició Transitòria 6ª Llei 45/2002</b> 1. Les empreses que tinguin menys de 100 treballadors i els substitueixin durant els seus programes formatius per treballadors amb prestació d'atur, sempre que siguin finançats per les Administracions públiques, aquests treballadors a l'atur podran comptabilitzar proporcionalment la prestació i el temps de treball. Aquesta possibilitat serà voluntària pels treballadors beneficiaris amb prestació d'atur.</p>	<p>reglamentari els aspectes relacionats amb el finançament de l'activitat formativa.</p> <p>El treball efectiu compatible amb la formació, no podrà ser superior al 75%, el primer any, o al 85%, el segon i el tercer any, de la jornada màxima del conveni col·lectiu o, en el seu defecte, a la jornada màxima legal.</p> <p><b>Article 23 ET</b> d) A la formació necessària per l'adaptació a les modificacions en el lloc de treball, que serà a càrrec de l'empresa i el temps de formació considerat com a temps efectiu de treball.</p> <p>2. Es pactarà a la negociació col·lectiva l'exercici d'aquests drets sota criteris que garantiran l'absència de discriminació directa o indirecta entre treballadors d'ambdós sexes.</p> <p>3. Els treballadors amb menys d'1 any d'antiguitat tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals per la formació vinculada al lloc de treball acumulables fins a tres anys. Aquest dret serà pactat de mutu acord entre empresari i treballador.</p> <p><b>Article 26.1 Llei 56/2003</b> c) La participació de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives i dels centres i entitats de formació degudament acreditats en el disseny i planificació del subsistema de formació professional per l'ocupació.</p> <p><b>Nou article 26.10 Llei 56/2003</b> 10. La formació rebuda pel treballador durant la seva carrera professional, d'acord amb el "Catálogo de Cualificaciones Profesionales", s'inscriurà en un compte de formació, associat al número d'afiliació a la Seguretat Social. Els Serveis Públics d'Ocupació faran les anotacions corresponents a les condicions que s'estableixin reglamentàriament.</p> <p><b>Disposició Transitòria 6ª Llei 45/2002</b> 1. Totes les empreses que substitueixin als seu treballadors durant els seus programes formatius per treballadors amb prestació d'atur, sempre que siguin finançats per les Administracions públiques, aquests treballadors a l'atur podran comptabilitzar proporcionalment la prestació i el temps de treball. Aquesta possibilitat serà obligatòria pels treballadors beneficiaris amb prestació d'atur.</p>
---	---



## **Reduccions de quotes en els contractes per la formació i l'aprenentatge**

**Article 3 Reforma Laboral (nou)**

## **Contracte de treball per temps indefinit de recolzaments als emprenedors**

**Article 4 Reforma Laboral (nou)**

## **Reduccions de quotes en els contractes per la formació i l'aprenentatge**

**Article 3 Reforma Laboral (nou)**

1. Les empreses que contractin per a la formació i l'aprenentatge a treballadors inscrits a l'atur abans de l'1 de gener de 2012, tindran dret, durant la vigència del contracte i la seva pròrroga, a una reducció de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comuns, accidents de treball, malalties professionals, prestació d'atur, FOGASA i formació professional, que podran arribar al 100% a les empreses de menys de 250 treballadors, o del 75% a les d'una plantilla igual o superior. Als treballadors se'ls reduirà el 100% de la quota de la Seguretat Social.

2. Si es transformen aquests contractes a indefinits, tindran dret a la reducció de la quota empresarial de 1500 euros/any durant 3 anys. En cas de ser dona la persona treballadora serà de 1800 euros/any.

## **Contracte de treball per temps indefinit de recolzaments als emprenedors**

**Article 4 Reforma Laboral (nou)**

Les empreses de menys de 50 treballadors podran realitzar contractes amb caràcter indefinit i per jornada completa. El període de prova serà d'1 any.

Si el contractat és menor de 30 anys, l'empresa tindrà una reducció fiscal de 3000 euros.

Adicionalment, si el treballador és beneficiari d'una prestació d'atur tindrà una deducció fiscal addicional del 50% de la prestació que tingués pendent el treballador i amb una limitació de 12 mensualitats, d'acord amb aquests requisits:

- El treballadors haurà percebut la prestació un mínim de 3 mesos.

- La deducció es fixarà en la data d'inici de la relació laboral i no es podrà modificar per circumstàncies posteriors.

- L'empresa demanarà un certificat al treballadors del Servei Públic d'Ocupació sobre l'import de la prestació pendent.

El treballador podrà comptabilitzar el 25% de la prestació pendent i si no ho fa se li mantindrà a percebre-la posteriorment.

Amb independència dels incentius anteriors,

<p><b>Contracte a temps parcial</b>  <b>Article 12.4 c) ET</b>  c) Els treballadors a temps parcial no poden fer hores extraordinàries, excepte en els casos urgents regulats a l'apartat 3 del article 35. La realització d'hores complementàries es regirà per l'apartat 5 d'aquest article.</p> <p><b>Treball a distància</b>  <b>Article 13 ET</b></p>	<p>també es podran percebre les següents bonificacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Joves entre 16 i 30 anys, bonificació de la quota empresarial a la Seguretat Social durant 3 anys, el primer any 1000 euros (83,33 euros/dia), 1100 euros (91,67 euros/dia) el segon i 1200 euros (100 euros/dia) el tercer. Si el contracte és a dones en sectors a on estiguin poc representades les quantitats anteriors s'augmentaran 100 euros/any.</li> <li>- Majors de 45 anys, que hagin estat inscrits a l'Oficina d'Ocupació almenys 12 mesos en els 18 anteriors a la contractació, la bonificació en la quota empresarial serà de 1300 euros/any durant 3 anys. Si el contracte és a dones en el mateix cas que el punt anterior, la bonificació serà de 1500 euros/any.</li> </ul> <p>Aquestes bonificacions són compatibles a d'altres previstes amb la mateixa finalitat sense que puguin superar el 100% de la quota empresarial.</p> <p>Aquest contracte no el podran realitzar empreses que mesos anteriors haguessin realitzat extincions improcedents o acomiadaments col·lectius un cop sigui vigent aquest reial decret-llei i per cobrir els llocs de treball o grups professionals i del mateix o d'altres centres de treball afectats per les extincions. L'empresari haurà de mantenir l'ocupació del treballador un mínim de 3 anys o retornarà totes les bonificacions esmentades, sempre que l'extinció no sigui per acomiadament procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador.</p> <p><b>Contracte a temps parcial</b>  <b>Article 12.4 c) ET</b>  c) Els treballadors a temps parcial podran fer hores extraordinàries i complementàries, segons l'apartat 5 d'aquest article, i el màxim seran les proporcionals a la jornada pactada. Computen com a base cotització de la Seguretat Social i com a base reguladora de prestacions.</p> <p><b>Treball a distància</b>  <b>Article 13 ET</b>  Es mantenen totes les condicions i s'elimina tota la regulació de control empresarial. El treball a distància es podrà establir en el contracte inicial o posteriorment. Hauran d'estar adscrits a un centre de treball i l'empresari ha de garantir l'accés a la formació professional, la promoció informant de l'existència de llocs de treball presencials vacants i l'exercici dels drets de</p>
--	--



<p>funcional o la realització de funcions pròpies de dos o més categories, grups o nivells, l'equiparació es realitzarà segons les funcions prevalents.</p> <p><b>Temps de treball</b> Article 34.2 ET</p> <p><b>Mobilitat funcional</b> Article 39 ET</p> <p><b>Mobilitat geogràfica</b> Article 40.1 ET</p> <p>Article 40.2 ET</p> <p>Article 40.5 ET</p> <p><b>Modificació substancial de condicions de treball</b> Article 41 ET</p>	<p>realització de funcions pròpies de més d'un grup, l'equiparació es realitzarà segons les funcions que es desenvolupin durant més temps.</p> <p><b>Temps de treball</b> Article 34.2 ET Si no hi ha pacte al contrari, l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any un 5% de la jornada de treball.</p> <p><b>Mobilitat funcional</b> Article 39 ET La diferencia rau en que es marcava la limitació en les titulacions acadèmiques, ara es generalitza la seva efectivitat i no cal justificar la concurrència de causa.</p> <p><b>Mobilitat geogràfica</b> Article 40.1 ET La justificació es concreta situant que sigui relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball en l'empresa, traslladant la causa a qualsevol situació del procés productiu.</p> <p>Article 40.2 ET Es suprimeix la capacitat de l'autoritat laboral d'ampliar el termini d'incorporació i la paralització de l'efectivitat del trasllat per un període de temps que no podrà ser superior a 6 mesos.</p> <p>Article 40.5 ET No només la representació legal dels treballadors té prioritat de permanència, sinó que es trasllada també, mitjançant conveni col·lectiu o acord, a altres col·lectius com treballadors amb càrregues familiars, majors de determinada edat o persones amb discapacitat.</p> <p><b>Modificació substancial de condicions de treball</b> Article 41 ET La justificació es concreta situant que sigui relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball en l'empresa, traslladant la causa a qualsevol situació del procés productiu. En la lletra d) Sistema de remuneració s'incorpora també la quantia de la remuneració.</p> <p>S'estableix com a única distinció entre modificacions substancials entre caràcter individual o col·lectiu si els primers no arriben a</p>
--	---

<p><b>Article 50.1 a) ET</b> Les modificacions substancials en les condicions de treball que redundin en perjudici de la seva formació professional o en menyspreu de la seva dignitat.</p> <p><b>Suspensió del contracte o reducció de la jornada por causes econòmiques, tècniques, organitzativa o de producció o derivades de força major</b> <b>Article 47 ET</b></p>	<p>l'afectació de:</p> <p>10 treballadors, a les empreses de menys de 100 treballadors. El 10% de treballadors a les empreses que tinguin entre 100 i 300. 30 treballadors, a les empreses que tinguin més de 300.</p> <p>La notificació de la decisió de modificació substancial individual passa d'una antelació mínima de 30 a 15 dies.</p> <p>Si el període de consultes finalitza sense acord, la modificació substancial tindrà efecte als 7 dies següents de la seva notificació.</p> <p><b>Article 50.1 a) ET</b> Les modificacions substancials en les condicions de treball portades a terme sense respectar allò previst a l'article 41 d'aquesta Llei i que redundin en menyspreu de la dignitat del treballador.</p> <p><b>Suspensió del contracte o reducció de la jornada por causes econòmiques, tècniques, organitzativa o de producció o derivades de força major</b> <b>Article 47 ET</b> El procediment començarà amb la comunicació a l'autoritat laboral i amb l'inici del període de consultes simultàniament, d'una durada no superior a 15 dies.</p> <p>S'elimina l'autorització administrativa i el caràcter conjuntural de la mesura. L'Autoritat Laboral traslladarà a l'entitat gestora de les prestacions d'atur i a la Inspecció de Treball per l'elaboració de l'informe preceptiu que s'inclourà al procediment a la finalització del període de consultes.</p> <p>Si el període de consultes finalitza amb acord podrà ser impugnat davant de la jurisdicció social per frau, dolo, coacció o abús de dret o per l'entitat gestora de la prestació si l'acord pogués tenir l'objectiu d'obtenir indegudament les prestacions per inexistència de causa motivadora.</p> <p>La finalització del període de consultes fa que l'empresari notifiqui la seva voluntat envers la suspensió i l'Autoritat Laboral comunicarà aquesta decisió a l'entitat gestora de la prestació, moment que prendrà vigència la suspensió</p>
--	---

## Negociació col·lectiva

Article 82.3 ET

excepte que es contempli data posterior.

La reclamació, individual o col·lectiva, davant de la jurisdicció social paralitzarà la suspensió fins a la seva resolució.

## Negociació col·lectiva

Article 82.3 ET

Les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció serà la motivació no només de la inaplicació salarial, sinó la inaplicació a l'empresa de: la jornada de treball, l'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns, el sistema de remuneració i quantia salarial, el sistema de treball i rendiment, les funcions quan excedeixin els límits de la mobilitat funcional i les millores voluntàries d'acció protectora de la Seguretat Social.

Es prescindeix de l'establert a tal efecte en el conveni sectorial quan existeixi representació legal dels treballadors a l'empresa legitimats per poder negociar un conveni col·lectiu.

Causas econòmiques seran quan els resultats de l'empresa una situació econòmica negativa, l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent durant dos trimestres consecutius del seu nivell d'ingressos i vendes.

Causas tècniques seran els canvis en l'àmbit de mitjans i els instruments de producció.

Causas organitzatives seran els canvis en l'àmbit de sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció.

Causas productives seran els canvis de la demanda de bens o serveis que es vol col·locar al mercat.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es considerarà que es produeixen les causes justificatives. L'Acord s'ha de notificar a la Comissió Paritària i a l'Autoritat Laboral, i haurà de determinar les noves condicions de treball a l'empresa i la durada, que no es podrà perllongar més allà de l'aplicació d'un nou conveni a l'empresa. L'Acord només podrà ser impugnat davant de la jurisdicció social per frau, dolo, coacció o abús de dret.

Les discrepàncies en el període de consultes es podrà sotmetre a la comissió paritària que en un termini de 7 dies es pronunciarà. Si no hi ha acord

	<p>es podrà recórrer als procediments dels acords interprofessionals, inclòs el compromís previ de sotmetre's a un arbitratge vinculant. També es podrà sotmetre el desacord a la Comissió Tècnica de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals i la resolució es dictarà en un termini no superior a 25 dies.</p>
<p><b>Article 84.1 ET</b></p>	<p><b>Article 84.1 ET</b> Llevat el previst en l'apartat següent.</p>
<p><b>Article 84.2 ET</b></p>	<p><b>Article 84.2 ET</b> 2. La regulació de les condicions establertes en un conveni d'empresa tindrà prioritat aplicativa respecte del conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior en las següents matèries.</p>
<p><b>Article 85.3 ET</b></p>	<p><b>Article 85.3 ET</b> No hi ha termini mínim per a la denúncia d'un Conveni Col·lectiu i s'ha d'establir el sotmetiment de les discrepàncies del Conveni o de la Comissió Paritària als procediments que estableixin els acords interprofessionals.</p>
<p><b>Article 86.1 ET</b></p>	<p><b>Article 86.1 ET</b> Durant La vigència del conveni, els subjectes que reuneixin els requisits de legitimació previstos als articles 87 i 88 d'aquesta Llei podran negociar la seva revisió.</p>
<p><b>Article 86.3 ET</b></p>	<p><b>Article 86.3 ET</b> Després dels dos anys de la denúncia del conveni, sense acordar un de nou o dictat un laude arbitral, aquell perdrà, llevat pacte al contrari, vigència i s'aplicarà, si hagués, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que fos d'aplicació</p>
<p><b>Article 89.2 ET</b></p>	<p><b>Article 89.2 ET</b> En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, es procedirà a constituir la comissió negociadora; la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts establiran un calendari o pla de negociació.</p>
<p><b>Mesures de recolzament a la suspensió de contractes i a la reducció de jornada</b> <b>Article 15 Reforma Laboral (nou)</b></p>	<p><b>Mesures de recolzament a la suspensió de contractes i a la reducció de jornada</b> <b>Article 15 Reforma Laboral (nou)</b> 1. Les empreses tindran dret a una bonificació del 50% de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comuns, en situacions de suspensió de contracte o reducció temporal de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o força major,</p>

<p><b>Reposició del dret a la prestació per desocupació</b> Article 16 Reforma Laboral (nou)</p>	<p>incloses les suspensions col·lectives via concursal. La durada de la bonificació serà la de la situació d'atur del treballador, que no pot superar els 240 dies per cadascun.</p> <p>2. L' empresari s'ha de comprometre a mantenir l'ocupació als treballadors afectats durant almenys un any posterior a la finalització de la suspensió o reducció. En cas d'incompliment d'aquesta obligació, haurà de reintegrar les bonificacions aplicades.</p> <p>No serà incompliment quan existeixi extinció per acomiadament procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa.</p> <p>Les empreses que realitzin extincions per acomiadament reconegut improcedent o per acomiadament col·lectiu de contractes bonificats, quedaran exclosos durant 12 mesos de l'aplicació de bonificacions a un nombre de contractes igual al de les extincions produïdes, que comptarà en el moment de produir-se el fet.</p> <p>Serà d'aplicació als beneficiaris i amb els requisits establerts a la Llei 43/2006, de 29 de desembre, "para la mejora del crecimiento y del empleo". Les bonificacions seran compatibles amb altres ajudes previstes per a la mateixa finalitat i serà aplicable a les sol·licituds presentades de l'1 de gener de 2012 fins al 31 de desembre del 2013. El servei públic d'ocupació farà un seguiment trimestral de la bonificació.</p> <p><b>Reposició del dret a la prestació per desocupació</b> Article 16 Reforma Laboral (nou)</p> <p>1. Quan les empreses presentin ERO de suspensió o de reducció i després un d'extinció, els treballadors afectats tindran dret a la reposició de la durada de la prestació per desocupació amb un màxim de 180 dies, sempre i quan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Les suspensions o reduccions es produeixin entre l'1 de gener de 2012 i el 31 de desembre de 2012.</li> <li>b) Que l'acomiadament es produeixi entre el 13 de febrer de 2012 i el 31 de desembre de 2013.</li> </ul> <p>2. La reposició serà d'aplicació quan en el moment de l'extinció:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Es reprengui el dret a l'atur.</li> <li>b) S'opti per la reobertura del dret a la prestació d'atur inicial.</li> <li>c) S'hagi esgotat la prestació per desocupació durant la suspensió o la reducció de jornada i no</li> </ul>
--	---



<p><b>Suspensió temporal de l'aplicació de l'article 15.5 de l'ET</b> <b>Article 15. 5 ET</b> 5. Els treballadors que en un període de 30 mesos hagin estat contractats durant un termini superior a 24 mesos, mitjançant 2 o més contractes temporals, adquiriran la condició de treballadors fixos.</p> <p><b>Extinció del contracte de treball</b> <b>Article 49.1 h) ET</b> h) Per força major que impossibiliti definitivament la prestació de treball sempre que la seva existència hagi estat degudament constada segons l'article 51.12 de l'ET.</p> <p><b>Article 49.1 i) ET</b> i) Per acomiadament col·lectiu basat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, sempre i quan hagi estat degudament autoritat conforme a la Llei.</p> <p><b>Article 51 ET</b> 1. S'entendrà com acomiadament col·lectiu l'extinció de contractes de treball basades en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció quan, en un període de 90 dies, l'extinció afecti: a) 10 treballadors, en empreses de menys de 100 b) El 10% de treballadors d'empreses entre 100 i 300 treballadors. c) Trenta treballadors en empreses de 300 o més treballadors.</p> <p>Existiran causes econòmiques, quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa (existència de pèrdues actuals o previstes, la disminució persistent del</p>	<p>es tingui dret a un nou dret de prestació.</p> <p>3. La reposició s'aplicarà al mateix dret a la prestació per desocupació que es va consumir durant la suspensió temporal o reducció temporal de la jornada de treball. La base de cotització i la quantitat a rebre seran les mateixes que les que van correspondre als períodes objecte de la reposició.</p> <p>4. El dret a reposició es reconeixerà d'ofici per l'entitat gestora.</p> <p>5. Les ajudes reconegudes en concepte de reposició de prestacions per desocupació als treballadors inclosos en els plans de recolzament no seran acumulables a la reposició de prestacions per desocupació.</p> <p><b>Suspensió temporal de l'aplicació de l'article 15.5 de l'ET</b> <b>Article 15. 5 ET</b> Es suspèn, fins el 31 de desembre de 2012.</p> <p><b>Extinció del contracte de treball</b> <b>Article 49.1 h) ET</b> h) Per força major que impossibiliti definitivament la prestació de treball sempre que la seva existència hagi estat degudament constada segons l'article 51.7 de l'ET.</p> <p><b>Article 49.1 i) ET</b> i) Per acomiadament col·lectiu basat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.</p> <p><b>Article 51 ET</b> 1. S'entendrà com acomiadament col·lectiu l'extinció de contractes de treball basades en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció quan, en un període de 90 dies, l'extinció afecti: a) 10 treballadors, en empreses de menys de 100 b) El 10% de treballadors d'empreses entre 100 i 300 treballadors. c) Trenta treballadors en empreses de 300 o més treballadors.</p> <p>Existiran causes econòmiques, quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa (existència de pèrdues actuals o previstes, la disminució persistent del</p>
--	--

<p>nivell d'ingressos). <b>L'empresa haurà d'acreditar els resultats al·legats i justificar que dels mateixos es dedueix la raonabilitat de la decisió extintiva.</b></p> <p>Existiran causes tècniques quan es produeixin canvis (mitjans o instruments de producció; sistemes o mètodes de treball del personal) i causes productives quan es produeixin canvis en la demanda de productes o serveis que l'empresa intenti vendre. <b>L'empresa haurà d'acreditar els resultats al·legats i justificar que dels mateixos es dedueix la raonabilitat de la decisió extintiva.</b></p> <p><b>2. L'empresari haurà de sol·licitar l'autorització.</b> El procediment s'iniciarà mitjançant la sol·licitud a l'Autoritat Laboral i l'obertura d'un període de consultes.</p> <p>3. Rebuda la sol·licitud, l'Autoritat Laboral comprovarà que la mateixa reuneixi els requisits exigits.</p> <p>4. La consulta no tindrà una durada superior a 30 dies naturals o 15 en les empreses de menys de 50 treballadors. En tot cas, s'haurà d'acompanyar a la documentació iniciadora de l'expedient un <b>pla d'acompanyament social</b>. Les parts podran acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge.</p> <p>5. Quan el període de consultes finalitzi amb acord, l'autoritat laboral procedirà a dictar resolució en 7 dies naturals.</p> <p>6. Quan el període de consultes finalitzi sense acord, l'autoritat laboral dictarà resolució estimant o desestimant la sol·licitud de l'empresa.</p> <p>7. Els representants legals tindran la prioritat de permanència.</p>	<p>nivell d'ingressos o vendes). <b>En tot cas, s'entendrà que la disminució es persistent si es produeix durant 3 trimestres consecutius.</b></p> <p>Existiran causes tècniques quan es produeixin canvis (mitjans o instruments de producció; sistemes o mètodes de treball del personal) i causes productives quan es produeixin canvis en la demanda de productes o serveis que l'empresa intenti vendre.</p> <p>2. L'acomiadament col·lectiu haurà d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants legals d'una durada no superior a 30 dies naturals o 15 en les empreses de menys de 50 treballadors. La comunicació del període de consultes es realitzarà per escrit dirigit per l'empresa als representants i amb còpia a l'Autoritat Laboral. A l'escrit si haurà de fer constar les causes de l'acomiadament, el número i classificació professional, el període previst, ... Rebuda la comunicació, l'Autoritat Laboral ho comunicarà a l'entitat gestora i demanarà, amb caràcter preceptiu, informe a la Inspecció de Treball.</p> <p>3. En empreses de més de 50 treballadors, es donarà coneixement per part de l'empresari de la venda de bens de l'empresa.</p> <p>4. Comunicada la decisió, l'empresari notificarà els acomiadaments individualment. Entre la data de la comunicació de l'obertura del període de consultes a l'Autoritat Laboral i la data d'efectes de l'acomiadament ha de transcórrer un mínim de 30 dies.</p> <p>5. Els representants legals tindran la prioritat de permanència. Mitjançant conveni col·lectiu es podran establir prioritats de permanència a favor d'altres col·lectius.</p> <p>6. La decisió empresarial podrà impugnar-se. L'Autoritat laboral podrà impugnar els acords adoptats en el període de consultes quan consideri que hi ha hagut frau, coacció, etc.</p> <p>7. L'existència de força major, haurà de ser constatada per l'autoritat laboral.</p>
---	--

<p>8. La indemnització serà de 20 dies de salari per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats.</p> <p><b>Article 52. b) ET</b> b) Per falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques i hagi transcorregut un mínim de 2 mesos des de l'entrada dels canvis. El contracte quedarà en suspens fins un màxim de 3 mesos en els quals el treballador haurà de rebre formació i rebrà el salari mig.</p> <p><b>Article 52. d) ET</b> d) Per faltes d'assistència al treball, encara que justificades però intermitents que assoleixen el 20% de les jornades hàbils en 2 mesos consecutius, o el 25% en 4 mesos discontinus dins d'un període de 12 mesos, <b>sempre i quan l'índex d'absentisme total de la plantilla del centre superi el 2.5% en els mateixos períodes de temps.</b></p> <p><b>Article 53.4 ET</b> 4. La decisió extintiva serà improcedent quan no s'acrediti la concurrència de la causa o no s'haguessin complert els requisits.</p> <p><b>Article 56.1 ET</b> 1. Quan l'acomiadament sigui improcedent, l'empresari podrà optar entre la readmissió, <b>amb l'abonament dels salaris de tramitació, o el pagament d'una indemnització de 45 dies de salari per any treballat (màxim 42 mensualitats)</b> i una quantitat igual a la suma dels salaris deixats</p>	<p>L'expedient s'iniciarà mitjançant sol·licitud de l'empresa, acompanyada dels mitjans de prova que l'empresari cregui necessaris. <b>L'autoritat laboral que constati força major podrà acordar que la totalitat o part de la indemnització sigui abonada pel FOGASA.</b></p> <p>9. En ERO que afectin a persones de 55 o més anys que no tinguin la condició de mutalistas, existirà l'obligació d'abonar les quotes destinades al finançament d'un conveni especial.</p> <p>10. Quan un ERO afecti a més de 50 treballadors s'haurà d'oferir un pla de recol·locació externa a través d'empreses de recol·locació autoritzades. Aquest pla, dissenyat per un període mínim de 6 mesos, haurà d'incloure mesures de formació i orientació professional (aquest pla no recaurà econòmicament en cap cas sobre els treballadors).</p> <p>11. Quan els ERO afectin a treballadors de 50 o més anys, s'hauran d'efectuar aportacions econòmiques al Tesoro Público.</p> <p><b>Article 52. b) ET</b> b) Per falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques. Prèviament, caldrà oferir un curs dirigit a l'adaptació dels canvis i duran el qual s'abonarà el sou mig. L'extinció no podrà ser acordada abans de 2 mesos.</p> <p><b>Article 52. d) ET</b> d) Per faltes d'assistència al treball, encara que justificades però intermitents que assoleixen el 20% de les jornades hàbils en 2 mesos consecutius, o el 25% en 4 mesos discontinus dins d'un període de 12 mesos. <b>No es computaran com faltes d'assistència: les vagues legals, accidents de treball, maternitat, etc.</b></p> <p><b>Article 53.4 ET</b> 4. La decisió extintiva serà procedent sempre que s'acrediti la concurrència de les causes. En un altre cas es considerarà improcedent.</p> <p><b>Article 56.1 ET</b> 1. Quan l'acomiadament sigui improcedent, l'empresari podrà optar entre la readmissió o el pagament d'una <b>indemnització de 33 dies de salari per any treballat (màxim 24 mensualitats).</b></p>
---	--

de percebre.

#### **Article 56.2 ET**

2. Quan la opció de readmissió o indemnització correspongui a l'empresari, el contracte s'entendrà extingit quan aquest reconegui la improcedència i ofereixi la indemnització.

Quan el treballador accepti o no la indemnització i l'acomiadament sigui declarat improcedent, la quantitat del paràgraf b quedarà limitada als salaris devengats.

#### **Article 56.4 ET**

4. Si l'acomiadat fos un representant legal li correspon a aquest la opció d'escollir i si no ho fa s'entendrà que opta per la readmissió.

#### **Article 209.4 Llei de Seguretat Social**

4. En els casos d'acomiadament o extinció, la decisió empresarial serà suficient com a causa de situació legal de desocupació. **Es tindrà dret als salaris de tramitació.**

#### **Article 209.5 a) Llei de Seguretat Social**

a)Quan, com a conseqüència de la reclamació o el recurs, l'acomiadament sigui considerat improcedent i s'opti per la indemnització:

**-Si el treballador no té dret als salaris de tramitació** continuarà rebent les prestacions per desocupació o, sinó les estigués rebent, començarà a rebre-les.

**-Si el treballador té dret als salaris de tramitació** i no estigués rebent les prestacions començarà a rebre-les amb efectes des de la data en que finalitza l'obligació dels salaris de tramitació.

En ambdós casos, el treballador haurà de sol·licitar el reconeixement de les prestacions en el termini previst.

#### **Article 8.14 LISOS**

14 El incompliment per part de l'empresari de la paralització de la efectivitat del trasllat.

### **Fondo de Garantía Salarial**

#### **Article 33.8 ET**

8. En les empreses de menys de 25 treballadors, el FOGASA abonarà el 40% de la indemnització legal en els casos d'acomiadament per la via de l'article 51 de l'ET.

#### **Article 56.2 ET**

2.Quan s'opti per la readmissió, el treballador tindrà dret als salaris de tramitació. Aquests equivaldran a la suma dels salaris deixats de percebre des de la data de l'acomiadament fins la notificació de la sentència.

#### **Article 56.4 ET**

4. Si l'acomiadat fos un representant legal li correspon a aquest la opció d'escollir i si no ho fa s'entendrà que opta per la readmissió. **Tant si és una cosa com l'altre, tindrà dret als salaris de tramitació.**

#### **Article 209.4 Llei de Seguretat Social**

4. En els casos d'acomiadament o extinció, la decisió empresarial serà suficient com a causa de situació legal de desocupació.

#### **Article 209.5 a) Llei de Seguretat Social**

a)Quan, com a conseqüència de la reclamació o el recurs, l'acomiadament sigui considerat improcedent i s'opti per la indemnització:

**-El treballador continuarà rebent les prestacions per desocupació o, sinó les estigués rebent, començarà a rebre-les.**

El treballador haurà de sol·licitar el reconeixement de les prestacions en el termini previst.

#### **Article 8.14 LISOS**

14. El incompliment de l'obligació recollida a l'article 51.10 de l'ET o de les mesures socials d'acompanyament assumides per l'empresari en el marc dels procediments d'ERO.

### **Fondo de Garantía Salarial**

#### **Article 33.8 ET**

8. En els contractes indefinits celebrats per empreses de menys de 25 treballadors i quan el contracte s'extingeixi per la via de l'article 51 i 52 de l'ET o l'article 54 de la Llei Concursal, la indemnització seran abonades pel FOGASA (8 dies de salari per any de servei). No serà d'aplicació



<p><b>Acomiadament col·lectius per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció o derivades de força major</b></p>	<p>readmissió davant de la improcedència.</p> <p><b>Article 111.1 b)</b> S'eliminen els salaris de tramitació si no hi ha readmissió davant de la improcedència.</p> <p><b>Rúbrica Capítol 4 i de la Secció 2a</b> S'afegeix l'acomiadament col·lectiu i el de força major respectivament.</p> <p><b>Acomiadament col·lectius per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció o derivades de força major</b></p> <p><b>Article 124</b> Substitueix la referència a la nul·litat de l'extinció col·lectiva de contractes pel desenvolupament procedimental dels acomiadaments col·lectius per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció o derivades de força major, situant la nul·litat com a punt del desenvolupament.</p> <p><b>Rúbrica de la Secció 4a Capítol V</b> S'amplia amb la suspensió del contracte i la reducció de jornada per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció o derivades de força major.</p> <p><b>Article 138</b> Es desenvolupa tot el procediment de la mobilitat geogràfica, de la mobilitat funcional, la suspensió del contracte i la reducció de jornada per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció o derivades de força major.</p> <p><b>Article 151.11</b> Es suprimeix.</p> <p><b>Article 153.1</b> Afegeix al procediment les suspensions i reduccions de jornada, unes pràctiques determinades a l'empresa, els acords d'interès pels autònoms dependents així com la impugnació de convenis o pactes col·lectius.</p> <p><b>Article 184</b> S'amplia amb la suspensió del contracte i la reducció de jornada per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció o derivades de força major.</p>
--	---



**Adicional cinquena**

La Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, a més de desenvolupar les funcions establertes en aquest decret llei, continuarà realitzant la seva activitat ordinària fins la publicació d'un nou decret llei, en un termini d'un mes des de la publicació d'aquest, que desenvoluparà les seves actuacions i competències.

**Adicional sisena**

La Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius adscrita a la Direcció General d'Ocupació, serà reforçada per aquesta en les seves actuacions, sense perjudici del seu reglament i prèvia consulta a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives.

**Adicional setena**

1. Les entitats financeres participades o recolzades pel Fons de Reestructuració Ordenada Bancària, no podran abonar indemnitzacions que excedeixin de la menor d'aquestes quanties: a) dues vegades les bases màximes resultants de les regles 3a i 4a de l'article 5.3a9 del Reial Decret-Llei 2/2012, de sanejament del sector financer; o b) dos anys de la remuneració fixa estipulada.

S'exceptua el personal que va ingressar posteriorment o al mateix temps de la participació, als que es podran autoritzar quantitats superiors amb la limitació de dos anys de remuneració fixa estipulada.

2. Les persones que exerceixen càrrecs o direcció en entitats de crèdit amb un contracte de treball o altres contractes de naturalesa diferent, davant un incompliment contractual greu, es considerarà causa d'acomiadament disciplinari i no tindran dret a indemnització.

3. Als càrrecs esmentats en els punts anteriors se'ls podrà suspendre el contracte quan se'ls consideri presumptes responsables d'infraccions molt greus o el Banc d'Espanya acordi la substitució provisional d'aquests càrrecs. Aquesta situació suposarà el deixar de prestar serveis i la remuneració d'aquests.

**Adicional vuitena**

1. Aquesta disposició s'aplica al sector públic estatal format per les entitats previstes a l'article 2.1 de la Llei 47/2003 General Pressupostària.

2. L'extinció dels contractes mercantils i d'alta direcció no serà superior a 7 anys per any de servei de la retribució anual en metàl·lic, fins a un màxim de 6 mensualitats i s'exclou del càlcul els incentius i complements variables. No tindrà dret a indemnització aquells que siguin funcionaris de carrera en excedència amb reserva de lloc de treball. Es comunicarà per escrit en un màxim de 15 dies, l'incompliment d'aquest preavís serà motiu d'indemnitzar amb una quantia equivalent a la retribució d'aquest període de preavís.

3. Les retribucions d'aquest personal es classifiquen en bàsiques i complementàries. Les bàsiques seran en funció de l'entitat i el grup de classificació. Les complementàries seran el complement del lloc i un complement variable. Tots aquests apartats seran d'aplicació a les societats mercantils estatals.

4. El contractes es sotmetran abans de subscriure's a informe previ de l'Advocacia de l'Estat. Seran nul·les les clàusules que incompleixin aquesta disposició. Els òrgans de control i supervisió financera de les entitats vetllaran pel compliment d'aquesta disposició.

5. La vigència d'aquesta disposició modificarà i adaptarà a ella el contingut dels contractes celebrats amb anterioritat a la seva vigència.

6. El Govern podrà modificar les quanties i limitacions de les indemnitzacions establertes i el Ministeri d'Hisenda fixarà el sistema de dietes i desplaçaments derivats de les funcions dels màxims responsables, directius o personal amb contractes mercantils o d'alta direcció.

**Adicional novena**

En un termini d'1 any els convenis col·lectius hauran d'adequar la classificació professional al nou marc establert per aquest Decret-Llei.

**Disposicions transitòries****Transitòria primera**

Les ETT's podran actuar com agències de col·locació sempre que presentin una declaració responsable. En el que no estigui previst aquí, s'aplicarà la Llei 56/2003 i s'autoritza a la Ministra a aprovar les



disposicions necessàries.

#### **Transitòria segona**

Les bonificacions i reduccions de la Segureta Social que s'apliquin abans de la data d'entrada en vigor d'aquest RD-Llei es regiran per la normativa vigent.

#### **Transitòria tercera**

Els treballadors amb contactes de treball que s'hagin extingit abans de la Reforma i que prèviament hagin estat afectats per un ERO de suspensió o de reducció, tindran dret a la resposició de les prestacions d'atur.

#### **Transitòria quarta**

La vigència de 2 anys dels convenis denunciats abans de la Reforma començarà a computar-se a partir del 13 de febrer.

#### **Transitòria cinquena**

##### **Indemnització per acomiadament improcedent:**

**-33 dies pels contractes celebrats després del 13 de febrer.**

**-Pels contractes celebrats abans d'aquesta data la indemnització es calcularà a raó de 45 dies de salari fins el 13 de febrer i a raó de 33 dies pel temps treballat a partir de l'entrada en vigor. El import de la indemnització no podrà ser superior a 720 dies de salari, excepte que del càlcul de la indemnització per l'acomiadament fos un número de dies superior, en aquest cas s'aplicarà com a import indemnitzatori màxim, sense que excedeixi de les 42 mensualitats.**

#### **Transitòria sisena**

Els CFCI es regiran per la normativa anterior a la Reforma a excepció de la indemnització que s'aplicarà la transitòria cinquena.

#### **Transitòria setena**

Els contractes per a la formació subscrits des del 31 d'agost de 2011 fins el 13 de febrer de 2012 s'iniciaran un cop hagin estat autoritzats pels SPEE. Sinó existeix títol de formació professional o certificat de professionalitat, l'activitat formativa estarà constituïda pels continguts mínims orientatius. L'activitat formativa s'adequarà a les característiques de l'activitat laboral a desenvolupar. S'haurà de realitzar per l'empresa directament o a través dels centres autoritzats pel SPEE.

#### **Transitòria vuitena**

Els contractes per a la formació subscrits a partir del 13 de febrer de 2012 s'iniciaran, prèvia sol·licitud de l'empresa, un cop hagin estat autoritzats pels SPEE. Sinó existeix títol de formació professional o certificat de professionalitat, l'activitat formativa estarà constituïda pels continguts mínims orientatius.

#### **Transitòria novena**

Fins que l'atur no estigui per sota del 15%, es podran seguir celebrant contractes per a la formació amb persones menors de 30 anys.

#### **Transitòria desena**

Els ERO anteriors a la Reforma es regiran per la normativa anterior, la resta s'aplicarà la normativa vigent en cada moment.

#### **Transitòria onzena**

La modalitat processal de la Reforma s'aplicarà als ERO iniciats després del 13 de febrer.

#### **Transitòria dotzena**

La DA 16ª afectarà a aquelles empreses que hagin presentat un ERO abans del 13 de febrer però només si les extincions van afectar a com a mínim, 100 treballadors.

## Disposició derogatòria única

Es deroguen:

- a) Disposició adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- b) Disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- c) Disposición transitoria séptima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- d) Disposición final primera del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.
- e) El apartado 3 del artículo 105 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- f) El artículo 4.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- g) El artículo 2 del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.
- h) La disposición transitoria tercera y disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.

I totes aquelles normes d'igual o rang inferior que contradiguin o s'oposin a tot allò disposat en aquest Decret-Ilei.

## Disposicions finals

### Final primera

Article 37.4 ET. S'introdueix l'adopció i l'acolliment pel dret a lactància. Article 37.5 ET. És el mateix redactat actual. Article 37.6 ET. Inclou que els convenis col·lectius podran situar la concreció de la reducció de jornada respecte la vida personal, familiar i laboral i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. Adequa també la llei de jurisdicció social per la solució de discrepàncies que puguin sorgir en aquestes matèries. Article 38.3. Manté la regulació de vacances i inclou la doctrina jurídica en matèria d'IT i gaudi de vacances.

### Final segona

El Govern desenvoluparà reglamentàriament el compte de formació previst a l'apartat 10 de l'article 26 de la Llei 56/2003.

### Final tercera

El Govern, prèvia consulta amb els interlocutors socials, avaluarà la conveniència de crear un xec formació destinat a finançar el dret individual a la formació dels treballadors.

### Final quarta

S'estableixen les circumstàncies per les quals les empreses hauran d'efectuar una aportació al Tesoro Público quan els ERO afectin a treballadors majors de 50 o més anys. Es fixen els imports que es tindran en compte pel càlcul d'aquesta aportació que es pagarà anualment i el tipus aplicable serà fixat en funció de la escala que es determina en aquesta disposició.

### Final cinquena

L'Atur serà total quan hi hagi cessament total del treballador en l'activitat per dies complets, continuats o alterns, durant, com a mínim, una jornada ordinària de treball.

L'Atur serà parcial quan la jornada diària ordinària es redueixi entre un mínim d'un 10% i un màxim d'un 70%. Les prestacions generades es produiran per hores i no pas per dies.

La reducció temporal de la jornada diària ordinària de treball, serà la que decideixi l'empresari a l'empara de l'article 47 de l'ET. Es detallen els supòsits (perquè es modifiquen) de la situació legal de desocupació.

**Final sisena**

Es detalla com s'acrediten (comunicació escrita, acta de conciliació) les situacions legals de desocupació.

**Final setena**

S'afegeixen i es modifiquen varis paràgrafs de la regulació del subsistema de formació professional per a l'ocupació.

**Final vuitena**

Seràn beneficiaris de les subvencions per a la formació, les Organitzacions empresarials i sindicals més representatives en el corresponent sector d'activitat, així com els ens paritaris creats o emparats en el marc de la negociació col·lectiva sectorial estatal i els centres i entitats de formació degudament acreditats.

**Final novena**

Les remuneracions rebudes per hores extres en els contractes de treball a temps parcial, siguin o no motivades per força major, es tindran en compte per a la determinació de la base de cotització tant per contingències comunes com professional. Tipus de cotització: 28.30%, del qual el 23.6% serà a càrrec de l'empresa i el 4.7% a càrrec del treballador. Per a les contingències d'accidents de treball i malalties professionals s'aplicaran els tipus de la tarifa de primes establerta a la DA 4ª dels Pressupostos Generals de 2007.

**Final desena**

S'incentivarà accions, mesures d'inserció i manteniment de l'ocupació per a col·lectius amb especials dificultats, especialment dones víctimes de violència de gènere, persones amb discapacitat i de les que estan en situació d'exclusió social.

**Final onzena**

Es suprimeix l'apartat de "Mesures estatals d'inserció laboral per a les persones amb discapacitat" de l'Estratègia Espanyola per a l'Ocupació 2012-2014.

**Final dotzena**

L'Estratègia Espanyola d'Ocupació 2012-2014 agruparà tota la normativa existent en matèria de polítiques actives d'ocupació traslladant les regulacions al conjunt de l'Estat.

**Final tretzena**

Es modifiquen les regles del pagament de la prestació per desocupació en la seva modalitat de pagament únic i el contingut de l'article serà d'aplicació també als beneficiaris de la prestació per desocupació de nivell contributiu, que vulguin ser autònoms i no tinguin cap discapacitat.

El pagament únic inclourà el import de les càrregues tributàries, amb el límit màxim del 60% del import de la prestació per desocupació de nivell contributiu, ampliant-se fins el 100% per a determinats col·lectius.

**Final catorzena**

Aquest Decret-llei es dicta sota l'empara de l'establert en l'article 149 de la Constitució que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació processal i de legislació laboral, sense perjudici de l'execució per les Comunitats Autònomes i el règim econòmic de la Seguretat Social.

**Final quinzena**

El Govern i la Ministra dictaran les disposicions que siguin necessàries pel desenvolupament i execució d'aquesta Reforma.