

Reforma Laboral

Quadre comparatiu



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA
www.ugt.cat

Setembre 2010

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) Causes econòmiques: Superació d'una situació negativa econòmica en el si de l'empresa

b) Causes 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

La consulta amb els representants legals dels treballadors ha de tenir una durada **no inferior a 30 dies naturals**, o de 15 en el cas d'empreses de menys de 50 treballadors, i ha de tractar sobre les causes que motiven l'expedient i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, i també sobre les mesures necessàries per atenuar-ne les conseqüències per als treballadors

Supòsits econòmics: quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, **en casos com l'existència de pèrdues actuals o previstes o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos, que puguin afectar a la seva viabilitat o a la seva capacitat de mantenir el volum d'ocupació. A aquests efectes, l'empresa haurà d'acreditar que els resultats al·legats i justificar que dels mateixos es dedueix la raonabilitat de la decisió extintiva per preservar o afavorir la seva posició competitiva en el mercat.**

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 pretén situar en el mercat

La consulta amb els representants legals dels treballadors, els quals tenen la condició de part interessada en la tramitació de l'expedient de regulació d'ocupació, ha de tenir una durada **no superior a 30 dies naturals**, o de 15 en el cas d'empreses de menys de 50 treballadors, i ha de tractar sobre les causes que motiven l'expedient i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els



afectats i per possibilitar la continuïtat i la viabilitat del projecte empresarial.

En tot cas, en les empreses de 50 treballadors o més cal adjuntar a la documentació iniciadora de l'expedient un **pla** que prevegi les mesures assenyalades anteriorment.

efectes, i també sobre les mesures necessàries per atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats, **tals com mesures de recol·locació autoritzades o accions de formació o reciclatge professional per la millora de la ocupabilitat** i per possibilitar la continuïtat i la viabilitat del projecte empresarial.

Es podrà substituir el període de consultes en ERO per l'aplicació de procediments de mediació o arbitratge, acordant-lo la representació dels treballadors i l'empresari.

En tot cas, en les empreses de 50 treballadors o més cal adjuntar a la documentació iniciadora de l'expedient un **pla d'acompanyament social** que prevegi les mesures assenyalades anteriorment.

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

Durada (Art. 15 ET): 24 mesos dins d'un període de 30 mesos, sense pròrroga.

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

Pròrroga: Aquesta només serà possible en aquells supòsits que ho fixi per conveni col·lectiu d'àmbit Sectorial Estatal, o sectorial d'àmbit inferior, inclosos els d'empresa.

Adquisició de la condició de fixes: Transcorreguts els terminis fixats.

Document justificatiu de la condició de treballador fix:

En els supòsits previstos en els apartats 1 a) i 5, l'empresari haurà de facilitar per escrit al treballador, en els deu dies següents al compliment dels terminis indicats, un document justificatiu sobre la seva nova condició de treballador fix de l'empresa. **El treballador podrà sol·licitar, per escrit, al Servei Públic d'Ocupació corresponent un certificat dels contractes de durada determinada o temporals celebrats, a l'efecte de poder acreditar la seva condició de treballador fix en l'empresa. El Servei Públic d'Ocupació emetrà l'esmentat document i ho posarà en coneixement de l'empresa en la qual el treballador presti els seus serveis.**

Administracions públiques

S'introdueix una norma especial per a l'adaptació a les



<p>Indemnització: Part proporcional a 8 dies de salari.</p>	<p>Administracions Públiques de l'aplicació dels límits temporals establerts amb caràcter general per als contractes temporals incloent entre les excepcions de l'encadenament els contractes d'universitats i els vinculats als projectes d'investigació quan estiguin vinculats a un projecte específic d'investigació o d'inversió de duració superior a tres anys.</p> <p>L'empresari tindrà l'obligació de comunicar per escrit al treballador temporal un document que acrediti la seva situació d'indefinit superats els terminis de durada contractual del contracte d'obra o de l'encadenament de contractes temporals.</p> <p>Indemnització: Part proporcional a 12 dies de salari per any. L'entrada en vigor d'ampliació de la indemnització es realitzarà de forma gradual:</p> <p>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 e) 12 dies: contractes celebrats a partir de 01/01/2015</p>
--	--

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

<p>Per a quines persones treballadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Foment de la contractació estable de persones treballadores: <ul style="list-style-type: none"> a) desocupades b) amb contractes temporals ▪ Persones treballadores desocupades inscrites als corresponents serveis d'ocupació als que s'adreça: <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>Per a quines persones treballadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Foment de la contractació estable de persones treballadores: <ul style="list-style-type: none"> a)desocupades b)amb contractes temporals ▪ Persones treballadores desocupades inscrites als corresponents serveis d'ocupació als que s'adreça: <ol style="list-style-type: none"> 1.- Joves entre 16 i 30 anys 2.- Dones en sectors o professions on hi estiguin infrarepresentades. Dones en els dos anys immediatament posteriors a la data del parts o de l'adopció o acolliment de menors; dones aturades que es reincorporin al mercat de treball després d'un període d'inactivitat laboral de 5 anys; dones aturades víctimes de violència de gènere.
---	---



<p>5.-Minusvàlids</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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: <ol style="list-style-type: none"> 1.- duració determinada o temporal 2.- contractes formatius celebrats amb posterioritat a la data d'entrada en vigor del Reial Decret Llei. <p>TRANSFORMACIÓ EN CONTRACTES INDEFINITS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>*Indemnització: veure l'apartat específic "les indemnitzacions a càrrec del FOGASA"</p> <p>Quan no es podrà concertar aquesta modalitat contractual? Aquelles empreses que en els 6 mesos anteriors a la celebració del contracte haguessin realitzat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- extincions de contractes de treball per causes objectives mitjançant sentència judicial. 2.- acomiadaments col·lectius <p>Aquesta limitació només afectarà a:</p> <p>a.- la cobertura de llocs de treball de la mateixa categoria o grup professional</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3.- Majors de 45 anys 4.- Desocupats inscrits a l'oficina del Servei públic d'Ocupació. 5.- Persones amb discapacitat. 6.- Aturats que portin 1 mes inscrits a l'Atur. <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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: <ol style="list-style-type: none"> 1.- duració determinada o temporal 2.- contractes formatius celebrats: amb posterioritat a la data d'entrada en vigor del Reial Decret Llei. <p>TRANSFORMACIÓ EN CONTRACTES INDEFINITS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>Quan no es podrà concertar aquesta modalitat contractual? Aquelles empreses que en els 6 mesos anteriors a la celebració del contracte haguessin realitzat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- extincions de contractes de treball per causes objectives mitjançant sentència judicial. 2.- acomiadaments col·lectius <p>Aquesta limitació només afectarà a :</p> <p>a.- la cobertura del mateix lloc de treball afectat per l'extinció o</p>
--	---

<p>que els afectats per l'extinció o acomiadament b.- en el mateix centre o centres de treball</p> <p>Excepció a aquesta limitació:</p> <p>1.- Supòsits d'Acomiadaments Col·lectius</p> <p>2.- Quan la realització dels contractes de treball hagi estat acordada amb la representació de les persones treballadores durant el període de:</p> <p>30 dies naturals 15 dies naturals per aquelles empreses de menys de 50 treballadors.</p> <p>Càrrega de la prova per determinar si l'acomiadament és objectiu o disciplinari:</p> <p><u>L'empresari</u> haurà de acreditar la concurrència de la causa en que es va fonamentar la decisió extintiva.</p>	<p>acomiadament b.- en el mateix centre o centres de treball</p> <p>Excepció a aquesta limitació:</p> <p>1.- Supòsits d'Acomiadaments Col·lectius</p> <p>2.- Quan la realització dels contractes de treball hagi estat acordada amb la representació de les persones treballadores durant el període de:</p> <p>30 dies naturals 15 dies naturals per aquelles empreses de menys de 50 treballadors</p> <p>3.- Extincions de contractes de treball produïts amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquesta Llei</p> <p>Càrrega de la prova per determinar si l'acomiadament és objectiu o disciplinari:</p> <p>Quan el treballador al·legui que la utilització del procediment d'acomiadament objectius no s'ajusta a dret perquè la causa real de l'acomiadament és disciplinària, correspondrà al mateix la càrrega de la prova sobre aquesta qüestió.</p>
---	---

INDEMNITZACIONS A CÀRREC DEL FOGASA

<p>El FOGASA es caracteritzava per ser un organisme per fer front amb caràcter excepcional en aquells supòsits de:</p> <p>1.- Insolvència empresarial 2.- Suspensió de pagaments 3.- Fallida o Concurs de creditors</p>	<p>El FOGASA es farà càrrec d'una part de la indemnització en els supòsits d'acomiadaments col·lectius (art. 51 ET) i acomiadaments per causes objectives (art. 52 ET):</p> <p>Indemnització 20 dies salari/any: 12 dies a càrrec de l'empresari (els 8 restants a càrrec del Fogasa).</p> <p>L'abonament procedirà sempre i quan el contracte hagi tingut una durada superior a l'any i indistintament del nombre de treballadors de l'empresa. La indemnització que correspongui al treballador l'abonarà l'empresari i</p>
---	--



<p>Els límits pel pagament del salari eren:</p> <p>1.- Una anualitat com a màxim 2.- El salari diari que servia de base per al càlcul no podia excedir de 3 vegades el SMI incloses les prorrata de les pagues extres.</p>	<p>serà resarcida amb posterioritat pel FOGASA,</p> <p>Limitació: 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>Sense increment de les cotitzacions empresarials, 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>Per a quan: El treballador podrà disposar d'aquest fons en els supòsits d'acomiadament, de mobilitat geogràfica, pel desenvolupament d'activitats de formació o en el moment de jubilar-se.</p> <p>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.</p>
--	--

MOBILITAT GEOGRÀFICA (Art. 40.2 ET)

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Període de consultes: no superior a 15 dies 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Període de consultes: no superior a 15 dies. ▪ 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 mediació o arbitratge en l'àmbit de l'empresa.
---	---



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

- 1.- Jornada de treball
- 2.- Horari
- 3.- Regim de treball a torns
- 4.- Sistemes de remuneració
- 5.- Sistemes de treball i rendiment
- 6.- Funcions, sempre que excedeixin dels límits previstes per a la mobilitat funcional

- Quan es considerarà una **modificació de les condicions de treball a títol individual?**

Aquelles que tindran les persones treballadores a títol individual

Els supòsits per aplicar la mobilitat geogràfica són els mateixos que en els acomiadaments per causes objectives (raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció) i s'afegeix a totes les anteriors, la distribució irregular del temps de treball.

- Quan es considerarà una **modificació de les condicions de treball a títol individual?**

Aquelles que tindran les persones treballadores a títol individual.

- Quan es considerarà una **modificació de les condicions de treball a títol col·lectiu?**

Modificacions de condicions establertes mitjançant:

- Conveni col·lectiu
- Pacte col·lectiu

En aquests dos supòsits serà necessari:

- 1.- termini màxim vigència (no més que la vigència del conveni o pacte)
- 2.- Comunicació a les persones treballadores

3.- 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.

En les empreses en les que no existeix representació legal dels mateixos, aquests podran optar per atribuir la seva representació per a la negociació de l'acord, a la seva elecció, a una **comissió d'un màxim de tres membres integrada per treballadors de la pròpia empresa i escollida per aquests**



	<p>democràticament o a una comissió d'igual nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector al que pertanyi l'empresa i que estiguessin legitimats per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació de la mateixa.</p> <p>En el cas de que la negociació es realitzi amb la comissió, els membres de la qual han estat designats pels sindicats, l'empresari podrà atribuir la seva representació a les organitzacions empresarials en las que estigui integrat, podent ser les mateixes les més representatives a niell autonòmic, i amb independència de que l'organització en la que estigui integrat tingui caràcter intersectorial o sectorial.</p> <p>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 mediació o arbitratge en l'àmbit de l'empresa.</p>
<p>CLÀUSULA D'INAPLICACIÓ SALARIAL (Art. 82.3 i 82.4 ET)</p>	
<p>Quan es podien aplicar?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Si estaven previstes en el C.C d'àmbit superior a l'empresa ▪ 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>Quan es poden aplicar?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Si estaven previstes en el C.C. ▪ 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. ▪ 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>Què succeeix si no hi ha representació legal dels treballadors al si de l'empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Els treballadors podran atribuir la mateixa a una comissió d'acord a allò establert a l'article 41 de l'ET

INTERMEDIACIÓ LABORAL

▪ **Intermediació laboral: Agències de col·locació, únicament.** (Llei 56/2003, d'Ocupació)

▪ **Empreses de Treball Temporal (ETT's)**

Activitat: Limitació a determinats sectors.

Remuneració: Els treballadors contractats per ser cedits a les empreses usuàries hauran de cobrar, com a mínim, la retribució total establerta.

▪ **Intermediació laboral realitzada pels serveis públics d'ocupació i les agències de col·locació**, es prestaran d'acord als principis constitucionals d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació.

Els Serveis Públics d'Ocupació podran autoritzar, l'existència d'agències de col·locació públiques o privades. 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.

Amb independència de la forma i per les entitats que es presti, es considera la intermediació laboral com un servei de caràcter públic.

Noves funcions per a les agències de col·locació públiques o privades:

- **Renovar la demanda d'ocupació** en la forma i dates en que es determini en el document de renovació de la demanda
- **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.**

L'autorització per a les Agències privades de col·locació que realitzin les seves activitat en més d'una Comunitat Autònoma correspon al Servei Públic d'Ocupació Estatal.

▪ **Empreses de Treball Temporal (ETT's)**

Activitat: Via lliure per operar a qualsevol sector i selecció de personal.

Remuneració: 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.
CONTRACTES PER A JOVES	
<p>Contractes per a la formació i en pràctiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Per a joves en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títol oficialment reconegut com equivalents. ▪ Les empreses poden formalitzar dins dels 4 anys següents a la terminació dels corresponents estudis. 	<p>Contractes per a la formació i en pràctiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. ▪ Les empreses poden formalitzar aquest contracte amb joves menors de 25 anys, en qualsevol cas, fins el 31 de desembre de 2011. ▪ 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>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>
"EL MODEL ALEMANY" (Llei 27/2009 i art. 47 ET) ERO'S DE SUSPENSIO I REDUCCIO DE JORNADA	
<p>Bonificacions: 50%</p>	<p>Bonificacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 50% quan no desenvolupin accions formatives. ▪ 80% 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, accions formatives durant el període de suspensió de contractes o de reducció de la jornada. <p>Reducció per causes econòmiques, tècniques, organitzatives: la disminució temporal de entre un 10% i un 70% de la jornada de treball.</p> <p>L'autorització d'aquesta mesura no generarà dret a cap mena d'indemnització.</p>



	<p>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 límit màxim de 180 dies.</p> <p>En el cas d'atur parcial, la consumpció de prestacions generades es produirà per hores i no per dies. A tal fi, el percentatge consumit serà equivalent al de reducció de jornada autoritzada.</p>
BONIFICACIONS	
<p>1.- Bonificacions a la contractació indefinida, col·lectius:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dones (de 800 € fins a 1200€) - Majors de 45 anys (1200€) - Joves de 16 a 30 anys (800€) - Altres col·lectius i situacions especials 	<p>Bonificacions per a empreses que contractin fins a desembre de 2011.</p> <p>1.- Bonificacions de quotes per a la contractació indefinida:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1000 euros per a contractes realitzats amb dones. - 1200 euros a treballadors aturats majors de 45 anys, inscrits a l'Oficina d'Ocupació durant 12 mesos com a mínim; o 1400 euros si són dones. - 500 euros per a les empreses que transformin en indefinits els contractes formatius, de relleu i de substitució per anticipació a l'edat de jubilació; o 700 euros si aquestes transformacions són amb dones. <p>2.- Bonificacions de quotes en els contractes per a la formació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% de les quotes empresarials quan es celebrin contractes per a la formació amb treballadors aturats.
IGUALTAT	
<p>No-discriminació a les relacions laborals:</p> <p>Es consideren nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin discriminacions directes o indirectes desfavorables per motius d'edat o discapacitat, o que continguin discriminacions favorables o adverses en l'ocupació, com també en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, per motius de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o</p>	<p>No-discriminació a les relacions laborals:</p> <p>S'entendran nuls i sense efectes els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques,</p>



ESTATUT DELS TREBALLADORS (ABANS DE LA REFORMA)**REFORMA LABORAL APROVADA PEL CONGRÉS (9/09/2010)**

conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors a l'empresa i llengua dins l'Estat espanyol.

Els criteris d'ascens a l'empresa s'han d'adequar a regles comunes per als treballadors de tots dos sexes.

orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentesc amb persones pertanyents a o relaciones amb l'empresa i llengua dins de l'Estat espanyol.

Els criteris s'ascens han de garantir la absència de discriminació directa o indirecta entre dones i homes, **podent establir-se mesures d'acció positiva dirigides a eliminar i compensar situacions de discriminació.**

ABSENTISME (Art.52.d) Estatut dels Treballadors)

Per faltes d'assistència a la feina, tot i ser justificades però intermitents, que assoleixin el 20% de les jornades hàbils en 2 mesos consecutius, o el 25% en 4 mesos discontinus dins un període de 12 mesos, **sempre que l'índex d'absentisme de tota la plantilla del centre de treball superi el 5% en els mateixos períodes de temps.**

No s'han de computar com a faltes d'assistència, a l'efecte del paràgraf anterior, les absències degudes a una vaga legal pel temps de durada d'aquesta, l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors, l'accident de treball, la maternitat, risc durant l'embaràs, malalties causades per l'embaràs, part o lactància, les llicències i les vacances, ni la malaltia o l'accident no laboral si la baixa ha estat acordada pels serveis sanitaris oficials i té una durada de més de 20 dies consecutius.

Per faltes d'assistència a la feina, tot i ser justificades però intermitents, que assoleixin el 20% de les jornades hàbils en 2 mesos consecutius, o el 25% en 4 mesos discontinus dins un període de 12 mesos, **"sempre que l'índex d'absentisme total de la plantilla del centre de treball superi el 2.5%."**

No s'han de computar com a faltes d'assistència, a l'efecte del paràgraf anterior,(...), **ni les motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de Salut, segons procedeixi.**

PROTECCIÓ PER DESOCUPACIÓ (atur Article 231.1.i) del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social

Buscar activament ocupació, participar en accions de millora de la ocupabilitat, que es determinin pels serveis públics d'ocupació competents, si escau, dintre d'un itinerari d'inserció.

Sense perjudici de l'obligació d'acreditar la recerca activa d'ocupació, **la participació en les accions de millora de la ocupabilitat serà voluntària** per als beneficiaris de prestacions contributives **durant els cent primers dies de percepció**, i la no participació en les mateixes no comportarà

Buscar activament ocupació, participar en accions de millora de la ocupabilitat, que es determinin pels serveis públics d'ocupació competents, si escau, dintre d'un itinerari d'inserció.

Sense perjudici de l'obligació d'acreditar la recerca activa d'ocupació, **la participació en les accions de millora de la ocupabilitat que es corresponguin amb la seva professió habitual o les seves aptituds formatives segons el determinat en l'itinerari d'inserció** serà voluntària



ESTATUT DELS TREBALLADORS (ABANS DE LA REFORMA)**REFORMA LABORAL APROVADA PEL CONGRÉS (9/09/2010)**

efectes sancionadors.	per als beneficiaris de prestacions contributives durant els trenta primers dies de percepció , i la no participació en les mateixes no comportarà efectes sancionadors.
DESOCUPACIÓ PARCIAL (Article 210.5 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, Reial decret Legislatiu 1/1994)	
En els supòsits d'atur parcial, per al càlcul de la base reguladora, les bases de cotització es computaran incrementades fins al cent per cent de la quantia que hagués correspost si s'hagués mantingut, sense reducció, el treball a temps complet o parcial.	En el cas d'atur parcial, el consum de les prestacions generades es produirà per hores i no per dies. El percentatge consumit serà equivalent al de reducció de jornada autoritzada.

SALARI EN ESPÈCIE I SALARI MÍNIM INTERPROFESIONAL

En cap cas el salari en espècie podrà superar el 30 per 100 de les percepcions salarials del treballador.	En cap cas, incloses les relacions laborals de caràcter especial que es refereix l'article 2 d'aquesta Llei , el salari en espècie podrà superar el 30 per 100 de les percepcions salarials del treballador, ni donar lloc a la minoració de la quantia íntegra en diners del salari mínim interprofessional.
---	---

REFORMA FUTURA DE LES PRESTACIONS D'ATUR

	En el moment en que l'ocupació es recuperi, el Govern adoptarà les mesures necessàries per reformar la normativa que regula les prestacions d'atur amb l'objectiu d'augmentar la vinculació d'aquestes amb les polítiques actives d'ocupació.
--	--

NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

	El Govern promourà les iniciatives legislatives que corresponguin per la reforma de la negociació col·lectiva (...) d'acord amb allò pactat en l'AENC 2010-2012. En defecte d'acord en el procés de negociació bipartita, en un termini de 6 mesos a partir de l'entrada en vigor de la Llei, el Govern (...) adoptarà les iniciatives que corresponguin (...).
--	--



PLA DE RECOL·LOCACIÓ EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓ

El Govern impulsarà un pla específic, amb col·laboració amb les CCAA, per a la recol·locació dels aturats procedents de la construcció, a través de programes específics de formació i de seguiment que els hi permetrà ser contractats en sector demandants de mà d'obra.

MESURES DIRIGIDES A AFAVORIR LES OORTUNITATS D'OCUPACIÓ DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

El Govern procedirà en el termini de 12 mesos, en el marc de l'Estratègia Global d'Acció per a l'Ocupació de les Persones amb Discapacitat 2008-2012, a la revisió del Reial decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballin en els centres especials d'ocupació així com a regular les qüestions relacionades amb els supòsits de successió o subrogació empresarial que afectin als treballadors amb discapacitat o als centres especials d'ocupació.

El Govern estudiarà les mesures oportunes per a millorar la ocupabilitat de les persones amb capacitat intel·lectual límit que no arribin a un grau.