

LA REFORMA LABORAL

MODIFICACIONES AL REAL
DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE
FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES
PARA LA REFORMA DEL MERCADO
LABORAL TRAS EL TRAMITE
PARLAMENTARIO

ESTRUCTURA PRESENTACIÓ

- 1. CONTRACTACIÓ.**
- 2. FLEXIBILITAT INTERNA.**
- 3. EXTINCIÓ CONTRACTUAL.**
- 4. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA.**
- 5. ALTRES MATÈRIES.**

BLOC 1: CONTRACTACIÓ

1. CONTRACTE PER EMPRENEDORS.
2. CONTRACTE EN FORMACIÓ.
3. CONTRACTE A TEMPS PARCIAL.
4. TREBALL A DISTANCIA.
5. BONIFICACIONS.
6. ENCADENAMENT DE CONTRACTES.

CONTRACTE EMPRENEDORS (1)

**NOMÉS PER EMPRESES DE MENYS
DE 50 TREBALLADORS**
**(99'23% de les empreses del país
són de menys de 50 treballadors i
representen més del 86% dels
treballadors).**

CONTRACTE EMPRENEDORS (2)

CONTRACTE INDEFINIT I A JORNADA COMPLETA QUE S'HA DE FER PER ESCRIT I AL QUE SE LI APLICA LA REGULACIÓ LEGAL I CONVENCIONAL EXCEPTE EN UNA MATÈRIA NO DISPONIBLE PER CONVENI COL·LECTIU.



CONTRACTE EMPRENEDORS (3)

**PERÍODE DE PROVA : 1
ANY**

1.- Problema: Sentència TS 20.07.2011 (RJ\2011\6680).

2.- Crítica de inconstitucionalitat.

3.- 5.273.000 aturats que representen el 22'85% de la població activa; 50% atur en joves menys de 25 anys.

NO ES PODRÀ FER PERÍODE DE PROVA SI S'HA PRESTAT SERVEIS EN LES MATEIXES FUNCIONS PER L'EMPRESA AMB QUALSEVOL ALTRE MODALITAT DE CONTRACTACIÓ.

CONTRACTE EMPRENEDORS (4)

CAL MANTENIR EL TREBALLADOR DURANT 3 ANYS, I CAL MANTENIR EL NIVELL D'OCUPACIÓ DURANT AL MENYS 1 ANY. EN CAS CONTRARI S'HAN DE TORNAR TOTS ELS INCENTIVUS (No s'incompleix en cas d'acomiadament OBJECTIU o disciplinari procedent, mort, dimissió, jubilació o incapacitat total o absoluta O PER EXPIRACIÓ DEL TEMPS CONVINGUT EN EL CAS DE CONTRACTES D'OBRA O SERVEI).

LIMITACIONS EN CAS D'ACOMIADAMENTS. En els 6 mesos anteriors no es podrà haver fet cap acomiadament improcedent respecte a treballadors del mateix grup professional en el centre de treball). Els 6 mesos compten a partir 11.2.2012.

CONTRACTE EMPRENEDORS (5)

INCENTIUS FISCALS

SI EL PRIMER CONTRACTE ES REALITZA AMB UN MENOR DE 30 ANYS À DEDUCCIÓ FISCAL DE 3.000,00 €.

ADDITIONALMENT, SI EL CONTRACTAT ÉS BENEFICIARI DE L'ATUR CONTRIBUTIU I PORTA TRES MESOS MINIM AMB PRESTACIÓ À DEDUCCIÓ FISCAL DEL 50% EN LA QUOTA INTEGRAL DE LA MENOR DE LES DOS QUANTITATS SEGÜENTS: PRESTACIÓ QUE LI QUEDI PER PERCEBRE AL TREBALLADOR O 12 MESADES DE PRESTACIÓ. SEMPRE QUE EN ELS 12 MESOS SEGÜENTS LA PLANTILLA MITJANA S'INCREMENTI EN 1 RESPECTE A LA PLANTILLA DE L'ANY ANTERIOR.

CONTRACTE EMPRENEDORS (6)

INCENTIUS

COMPATIBILITAT SALARI/ATUR (25%) PEL TREBALLADOR (VOLUNTARI) SEMPRE QUE ES SOL·LICITI EN ELS 15 DIES A COMPTAR DES DE L'INICI DE LA RELACIÓ LABORAL (sense cotització del 25%).

EN CAS DE CESSAMENT QUE IMPLIQUI DRET A PRESTACIÓ EL TREBALLADOR PODRÀ OPTAR PER LA NOVA PRESTACIÓ O PER REANUDAR LA PRESTACIÓ ANTERIOR I EN AQUEST CAS ÚNICAMENT ES CONSIDERA PERÍODE CONSUMIT EL 25% DEL TEMPS DE COMPATIBILITZACIÓ PRESTACIÓ I TREBALL.

CONTRACTE EMPRENEDORS (7)

BONIFICACIONS SEGURETAT SOCIAL

JOVES ENTRE 16 I 30 ANYS: 1.000,00 € PRIMER ANY, 1.100,00 € SEGON ANY I 1.200,00 € TERCER ANY (Si són dones en ocupacions sobrerepresentades, s'incrementen en 100 €/any).

MAJORS DE 45 ANYS **ATURATS DURANT MÉS DE 12 MESOS**: 1.200,00 € ANY DURANT 3 ANYS (si són dones en ocupacions sobrerepresentades, 1.500,00 €/ANY).

CONTRACTE EN FORMACIÓ (1)

ENTRE 16 I 25 ANYS (30 ANYS FINS TAXA ATUR NO SIGUI < 15%) QUE NO TINGUIN LA QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL RECONEGUDA PEL SISTEMA DE FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A LA OCUPACIÓ O DEL SISTEMA EDUCATIU, REQUERIDA PER CONCERTAR UN CONTRACTE EN PRÀCTIQUES. (abans: 16 i 21).

ES PODRAN ACOLLIR A AQUESTA MODALITAT CONTRACTUAL ELS TREBALLADORS QUE ESTIGUIN CURSANT FP EN EL SISTEMA EDUCATIU.

NO S'APLICA EL LÍMIT MÀXIM D'EDAT EN ELS CONTRACTES AMB PERSONES AMB DISCAPACITAT NI EN ELS CONTRACTES AMB PERSONES EN SITUACIÓ D'EXCLUSIÓ SOCIAL DE LA LLEI 44/2007.

CONTRACTE EN FORMACIÓ (2)

DURADA MÍNIMA 1 ANY (6 MESOS PER CONVENI) MÀXIMA 3 ANYS (abans: 2).

EN CAS QUE EL CONTRACTE S'HAGUÉS CONCERTAT PER UNA DURADA INFERIOR A LA LEGAL O CONVENCIONAL ES PODRAN FER FINS A DOS PRORROQUES SENSE QUE CAP PRÒRROGA SIGUI INFERIOR A 6 MESOS I SENSE PODER SOBREPASSAR EL TERMINI MÀXIM EN TOTAL.

CONTRACTE EN FORMACIÓ (3)

1. FORMACIÓ POT SER IMPARTIDA A LA PRÒPIA EMPRESA SI DISPOSA DELS MITJANS.
2. FORMACIÓ TEÒRICA MÍNIMA 25% 1ER ANY I 15% RESTA D'ANYS (respecte jornada conveni) A JUSTIFICAR AL FINAL DEL CONTRACTE.
3. RETRIBUCIÓ SEGONS CONVENI, MAI INFERIOR AL SMI EN PROPORCIÓ A LA JORNADA.
4. NO PODEN REALITZAR HORES EXTRAORDINÀRIES.

CONTRACTE EN FORMACIÓ (4)

➤ REDUCCIÓ DE LA QUOTA EMPRESARIAL SI, AMB AQUESTA MODALITAT, ES CONTRACTEN ATURATS INSCRITS ABANS DE L'01/01/2012:

- 100% EN EMPRESES DE MENYS DE 250 TREB.
- 75% EN EMPRESES A PARTIR DE 250 TREB.
- En els dos supòsits: 100% REDUCCIÓ QUOTES DEL TREBALLADOR.

➤ TRANSFORMACIÓ EN INDEFINITS D'AQUESTS CONTRACTES (QUALSEVOL DATA DE CELEBRACIÓ):

- REDUCCIÓ QUOTA EMPRESARIAL 1.500 €/ANY (1.800 € SI SÓN DONES), DURANT 3 ANYS.

CONTRACTE EN FORMACIÓ (5)

SI DURANT EL TEMPS DE FORMACIÓ TEÒRICA ES SUBSTITUEIX EL TREBALLADOR EN FORMACIÓ PER UN TREBALLADOR QUE ESTIGUI COBRANT L'ATUR:

- L'ATURAT COBRA EL 50% DE L'ATUR.
- L'EMPRESA PAGA LA DIFERÈNCIA PER SALARI.
- L'EMPRESA COTITZA PEL 100%.

CONTRACTE EN FORMACIÓ (6)

ABANS: Finalitzat el contracte no podia tornar a ser contractat sota aquesta modalitat ni en la mateixa ni en cap altra empresa.

ARA: Pot tornar a ser contractat en la mateixa o en un altre empresa si compleix els requisits d'edat pero sempre que sigui per una activitat laboral o una ocupació objecte d'una qualificació professional diferent a la de l'anterior contracte.

CONTRACTE A TEMPS PARCIAL

- **PODEN FER HORES EXTRAORDINÀRIES**
- **LES HORES EXTRES S'INTEGREN A LA BASE DE COTITZACIÓ.**
- **LA SUMA D'HORES ORDINÀRIES + COMPLEMENTÀRIES + EXTRES < JORNADA COMPLETA.**

TREBALL A DISTÀNCIA

1. QUAN LA PRESTACIÓ FORA DE L'EMPRESA SIGUI **PREPONDERANT**.
2. L'EMPRESA HA DE NOTIFICAR LES VACANTS QUE ES PRODUEIXIN DINS L'EMPRESA.
3. EL TREBALLADOR HA D'ESTAR ADSCRIT A UN CENTRE DE TREBALL (pel tema eleccions sindicals).

ENCADENAMENT CONTRACTES (1)

ES RECUPERA, A PARTIR 01/01/2013, LA PROHIBICIÓ D'ENCADENAR CONTRACTES TEMPORALS MÉS DE 24 MESOS EN UN PERÍODE DE 30 MESOS, AMB 2 Ó MÉS CONTRACTES TEMPORALS ES TRANSFORMEN EN INDEFINITS (Veure redactat en següent transparència).

ENCADENAMENT CONTRACTES (2)

Si en 30 mesos es realitzen dos o més contractes temporals, que superen 24 mesos, continuats o no, en la mateixa empresa o grup d'empreses, encara que sigui en llocs de treball diferents, el contracte esdevé indefinit. Això s'aplica també en cas de successió o subrogació empresarial i ETT's.

S'exceptuen els contractes formatius, de relleu i d'interinitat.

ENCADENAMENT CONTRACTES (3)

ALS EFECTES DEL QUE ESTABLEIX L'APARTAT ANTERIOR, QUEDARÀ EXCLÒS DEL CÒMPUT DEL TERMINI DE 24 MESOS I DEL PERÍODE DE TRENTA A QUÈ ES REFEREIX L'ARTICLE 15.5 DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS, EL TEMPS TRANSCORREGUT ENTRE EL 31 D'AGOST DE 2011 I EL 31 DE DESEMBRE DE 2012, HAGI EXISTIT O NO PRESTACIÓ DE SERVEIS PEL TREBALLADOR ENTRE AQUESTES DATES, COMPUTANT EN TOT CAS ALS EFECTES DEL QUE INDICA EN AQUEST ARTICLE ELS PERÍODES DE SERVEIS TRANSCORREGUTS, RESPECTIVAMENT, AMB ANTERIORITAT O POSTERIORITAT A LES MATEIXES.

BONIFICACIONS COTITZACIONS

- BONIFICACIONS PER TRANSFORMACIÓ EN INDEFINITS DE CONTRACTES EN PRÀCTIQUES, RELLEU I SUBSTITUCIÓ PER ANTICIPACIÓ DE L'EDAT DE JUBILACIÓ (NOMÉS EN EMPRESES DE < 50 TREBALLADORS): 500,00 € ANY DURANT 3 ANYS.
- PER LA RESTA D'EMPRESES **SEGUEIX VIGENT EL PROGRAMA DE FOMENT D'OCUPACIÓ DE LA LLEI 43/2006, DE 29/12 (EXCEPTE ART. 4.2)**

BONIFICACIONS COTITZACIONS (2)

ART. 4.2: BONIFICACIONS RETORN MATERNITAT I EXCEDÈNCIA PER CURA DE FILLS:

Els contractes de treball de caràcter indefinit de les dones treballadores suspesos per maternitat o per excedència per cura de fill donaran dret, quan es produeixi la reincorporació efectiva de la dona al treball en els dos anys següents a la data d'inici del permís de maternitat, sempre que aquesta incorporació sigui a partir de l'1 de juliol de 2006, a una bonificació mensual de la quota empresarial de 100 euros al mes (1.200 euros / any) durant els 4 anys següents a la reincorporació efectiva de la dona al treball.

BLOC 2: FLEXIBILITAT INTERNA

1. DISTRIBUCIÓ IRREGULAR JORNADA.
2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.
3. MOBILITAT FUNCIONAL.
4. MOBILITAT GEOGRÀFICA.
5. MODIFICACIONS SUBSTANCIALS.
6. MODIFICACIONS CONVENI.
7. SUSPENSIÓ CONTRACTE I REDUCCIÓ TEMPORAL DE JORNADA.

DISTRIBUCIÓ JORNADA (1)

ES REITERA LA POSSIBILITAT DE PACTAR EN CONVENI O ACORD COL·LECTIU LA DISTRIBUCIÓ IRREGULAR DE LA JORNADA, I EN DEFECTE DE PACTE SERÀ EL **10%**.

EL TREBALLADOR HAURÀ DE CONÈIXER AMB UN PREAVÍS MÍNIM DE CINC DIES EL DIA I L'HORA DE LA PRESTACIÓ DE TREBALL.

DISTRIBUCIÓ JORNADA (2)

PER FACILITAR EL DRET A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL EN ELS TERMES QUE S'ESTABLEIXIN EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA O EN L'ACORD A QUÈ ARRIBI AMB L'EMPRESARI ES PROMOURÀ LA UTILITZACIÓ DE LA JORNADA CONTINUADA, L'HORARI FLEXIBLE O ALTRES FORMES D'ORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I DELS DESCANSOS QUE PERMETIN LA MÀXIMA COMPATIBILITAT ENTRE EL DRET A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL DE ELS TREBALLADORS I LA MILLORA DE LA PRODUCTIVITAT EN LES EMPRESES.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

- DESAPAREIX EL CONCEPTE DE CATEGORIA PROFESSIONAL I ENS QUEDEM NOMÉS AMB ELS **GRUPS PROFESSIONALS**.
- ELS CONVENIS VIGENTS TENEN 12 MESOS PER ADAPTAR-SE AL NOU SISTEMA.
- ES PRETÉN FOMENTAR LA MOBILITAT FUNCIONAL.

MOBILITAT FUNCIONAL (1)

LA MOBILITAT funcional és un dret de l'empresari.
La mobilitat funcional DINTRE DEL GRUP
PROFESSIONAL únicament té dos límits:

- a) La Titulació professional habilitant.
- b) La Dignitat del treballador.

L'únic canvi és la supressió de un tercer límit :
“la no afectació a la formació i promoció
professional” (molts problemes interpretatius).

MOBILITAT FUNCIONAL (2)

LA MOBILITAT FUNCIONAL FORA DEL GRUP CONTÍNUA REQUERINT DE CAUSES TÈCNIQUES O ORGANITZATIVES. (Canvi: Desapareix la referència a que sigui “per necessitats peremptòries o imprevisibles”).

LA MOBILITAT FUNCIONAL FORA DEL GRUP ÉS SEMPRE TEMPORAL (Com abans).

MOBILITAT GEOGRÀFICA (1)

1.- ES MANTÉ LA NECESSITAT DE CAUSA P.O.T.E.

2.- ES MODIFICA LA DEFINICIÓ DE QUAN S'ENTÉN QUE EXISTEIX CAUSA :

ABANS: MILLORAR SITUACIÓ EMPRESA RESPECTE AL MERCAT O MILLOR RESPOSTA EXIGÈNCIES DEMANDA;

ARA: “RELACIONADES AMB COMPETITIVITAT, PRODUCTIVITAT O ORGANITZACIÓ TÉCNICA DEL TREBALL”.

3.- ES MANTÉ LA DIFERÈNCIA PROCEDIMENT ENTRE INDIVIDUAL I COL·LECTIVA.

MOBILITAT GEOGRÀFICA (2)

- 1.- MOBILITAT INDIVIDUAL: NO ES MODIFICA: NOTIFICACIÓ EXPLICANT CAUSA AMB ANTELACIÓ 30 DIES.
- 2.- MOBILITAT COL·LECTIVA: IGUAL QUE ABANS (PERÍODE CONSULTES NO SUPERIOR 15 DIES; DECIDEIX L'EMPRESARI; PREAVÍS 30 DIES).
- 3.- CANVI: DESAPAREIX LA POSSIBILITAT QUE L'AUTORITAT LABORAL (ERA LA ÚNICA INTERVENCIÓ QUE PODIA TENIR) PARALITZI PER UN MÀXIM DE 6 MESOS EL TRASLLAT.

MOBILITAT GEOGRÀFICA (3)

CANVI: ES PODEN ESTABLIR (PER CONVENI O ACORD EN PERÍODE CONSULTES) ALTRES PREFERÈNCIES DE NO AFECTACIÓ A BANDA DE LES SINDICALS (CÀRREGUES FAMILIARS, EDAT, DISCAPACITAT, ...).

DUBTE: Poden ser preferències per sobre de la sindical?

MOBILITAT GEOGRÀFICA (4)

ELS TREBALLADORS AMB DISCAPACITAT QUE ACREDITIN QUE HAN DE REBRE TRACTAMENT DE REHABILITACIÓ VINCULAT A LA SEVA DISCAPACITAT FORA DE LA POBLACIÓ TINDRAN UN DRET PREFERENT A UN LLOC DE TREBALL DEL MATEIX GRUP PROFESSIONAL EN ALTRE LOCALITAT SI RESULTA MÉS ACCESSIBLE PER FER AQUEST TRACTAMENT.

NECESSITAT MODIFICAR CONDICIONS DE TREBALL APLICABLES A L'EMPRESA

DESPRÉS DE LA REFORMA ES MODIFIQUEN LES 3 VIES:

- 1.- FER UNA MSCT SI NO S'AFECTA AL CONVENI COL·LECTIU (JA ERA AIXÍ).
- 2.-INAPLICAR EL CONVENI COL·LECTIU (ERA AIXÍ PERÒ NO ES PODIA AFECTAR A JORNADA I MILLORES VOLUNTÀRIES SEGURETAT SOCIAL I SEMPRE REQUERIA ACORD O VOLUNTARI ACOLLIMENT A ARBITRATGE).
- 3.- FER UN NOU CONVENI COL·LECTIU D'EMPRESA (ERA EVITABLE PELS NEGOCIADORS SECTORIALS RESPECTE A DETERMINADES MATÈRIES).

MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL (1)

1.- ES MANTÉ LA NECESSITAT DE CAUSA P.O.T.E.

2.- ES MODIFICA LA DEFINICIÓ DE QUAN S'ENTÉN QUE EXISTEIX CAUSA :

ABANS: PREVENIR UNA EVOLUCIÓ NEGATIVA DE L'EMPRESA, MILLORAR SITUACIÓ EMPRESA RESPECTE AL MERCAT O MILLOR RESPOSTA EXIGÈNCIES DEMANDA;

ARA: “RELACIONADES AMB COMPETITIVITAT, PRODUCTIVITAT O ORGANITZACIÓ TÈCNICA DEL TREBALL”.

MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL (2)

1.- LA DIFERÈNCIA ENTRE MODIFICACIÓ COL·LECTIVA I INDIVIDUAL ES MANTÉ PERÒ ÚNICAMENT ES FONAMENTA EN EL NOMBRE D'AFECTATS (ABANS: ORIGEN DE LA CONDICIÓ I NOMBRE D'AFECTATS).

2.- PODEN AFECTAR A CONDICIONS NO REGULADES EN CONVENI COL·LECTIU (LES MODIFICACIONS DE CONVENI ES REGULEN APART.).

MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL (3)

S'INTRODUEIX UNA NOVA MATÈRIA EN EL LLISTAT (QUE ERA ORIENTATIU): QUANTIA SALARIAL (S'HA D'ENTENDRE LES QUANTIES SALARIALS QUE MILLOREN EL CONVENI PER PACTE INDIVIDUAL O COL·LECTIU D'EMPRESA).

JA ERA AIXÍ. NO HI HA CAP CANVI.

MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL (4)

1.- ES MANTÉ IGUAL EL PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ INDIVIDUAL PERÒ EL PREAVÍS PASSA A SER DE 15 DIES (ABANS 30).

2.- ES MANTÉ IGUAL EL PROCEDIMENT DE MODIFICACIONS COL·LECTIVES PERÒ EN CAS DE DESACORD EL PREAVÍS ÉS DE 7 DIES. (ABANS 30).

MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL (5)

SI LA MODIFICACIÓ PERJUDICA AL TREBALLADOR POT RESCINDIR EL CONTRACTE AMB 20 DIES, MÀXIM 9 MESADES (EXCEPTE MODIFICACIÓ DEL SISTEMA DE TREBALL I RENDIMENT) (S'AMPLIEN LES POSSIBILITATS EXTINCIÓ. ABANS : A), B) I C). ARA TOTES EXCEPTE E)).

➤ INDEMNITZ.SUPERIOR SI AFECTA DIGNITAT (ART. 50).

MODIFICACIÓ CONVENI (1)

ARA LES MODIFICACIONS DE CONDICIONS DE CONVENI ES REGULEN A L'ARTICLE 82.3 DEL ET:

1.- HA D'EXISTIR CAUSA P.O.T.E.

2.- PERÍODE DE CONSULTES EN L'EMPRESA DE 15 DIES AMB LA RLT.

3.- PODEN AFECTAR A LES MATÈRIES DEL LLISTAT DE L'ARTICLE 41 (S'INCLOU LA JORNADA I MILLORES VOLUNTÀRIES DE L'ACCIÓ PROTECTORA DE LA SEGURETAT SOCIAL - COMPLEMENTS IT O MILLORES JUBILACIÓ-). **No poden implicar incompliment de obligacions del conveni o Pla d'igualtat d'eliminar discriminacions de gènere.**

MODIFICACIÓ CONVENI (2)

ACLARIMENT DE LES CAUSES ECONÒMIQUES: PÈRDUES ACTUALS O PREVISTES, O DISMINUCIÓ PERSISTENT DURANT DOS TRIMESTRES DELS INGRESSOS ORDINARIS O VENDES (EN TOT CAS, S'ENTENDRÀ QUE LA DISMINUCIÓ ÉS PERSISTENT SI DURANT DOS TRIMESTRES CONSECUTIUS EL NIVELL D'INGRESSOS ORDINARIS O VENDES DE CADA TRIMESTRE ÉS INFERIOR AL REGISTRAT EN EL MATEIX TRIMESTRE DE L'ANY ANTERIOR).

MODIFICACIÓ CONVENI (3)

LA INAPLICACIÓ ES SEMPRES TEMPORAL: FINS NOU CONVENI com a màxim (abans era mentre duri el conveni actual amb un màxim de 3 anys: problema ultraactivitat) I EN CAS D'ACORD S'HAN DE FIXAR LES NOVES CONDICIONS A APLICAR I LA DURADA i informar a la Paritària i a l'Autoritat Laboral.

MODIFICACIÓ CONVENI (4)

- SE SEGUEIX NECESSITANT ACORD AMB COMITÈ D'EMPRESA.
- QUÈ PASSA SI NO HI HA ACORD?

MODIFICACIÓ CONVENI (5)

1.- QUALSEVOL DE LES PARTS POT SOTMETRE LA DISCREPÀNCIA A LA COMISSIÓ PARITÀRIA (7 DIES PER PRONUNCIAR-SE). (IGUAL QUE ABANS).

2.- EN CAS DE DESACORD A LA PARITÀRIA, LES PARTS S'HAN DE SOTMETRE ALS ACORDS INTERPROFESSIONALS QUE PODEN INCLOURE L'ARBITRATGE OBLIGATORI (DEIXA DE SER POTESTATIU).

MODIFICACIÓ CONVENI (6)

3.- EN CAS QUE ES MANTINGUI EL DESACORD, QUALSEVOL DE LES PARTS PODRÀ SOTMETRE LA DISCREPÀNCIA A LA **COMISSIÓ CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIS COL·LECTIUS** O ÒRGAN CORRESPONENT A NIVELL DE COMUNITAT AUTÒNOMA (NOVETAT) CONSELL RELACIONS LABORALS (CAT).

- TÉ 25 DIES PER RESOLDRE
- LA SEVA DECISIÓ TÉ ELS MATEIXOS EFECTES QUE L'ACORD EN PERÍODE DE CONSULTES-
- NOMÉS ES POT RECÓRRER PER QÜESTIONS DE FORMA.

MODIFICACIÓ CONVENI (7)

NOVETAT: AQUEST ACORD ÉS VINCULANT ENCARA QUE NOMÉS UNA PART HA DECIDIT SOTMETRE LA DISCREPÀNCIA, I L'ALTRA NO.

AIXÒ NO SERIA ASSIMILABLE A UN ARBITRATGE OBLIGATORI, RESPECTE DELS QUALS HI HA DUBTES DE LA SEVA CONSTITUCIONALITAT?.

SUSPENSIÓ/REDUCC.JORNADA (1)

1.- CONTINUA REQUERINT P.O.T.E.

2.- ABANS (ENCARA QUE AFECTÉS A 1 TREBALLADOR) SEMPRES'EXIGIA PERÍODE DE CONSULTES I AUTORITZACIÓ AUTORITAT LABORAL. ARA ES MANTÉ EL PERÍODE DE CONSULTES DE 15 DIES PERÒ DESAPAREIX L'AUTORITZACIÓ ADMTVA. (CONTROL JUDICIAL POSTERIOR I RÀPID DAVANT JUTJAT SOCIAL).

SUSPENSIÓ/REDUCC.JORNADA (2)

1.- CAUSES P.O.T.E. ES DEFINEIXEN

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara la existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. EN TOT CAS, S'ENTENDRÀ QUE LA DISMINUCIÓ ÉS PERSISTENT SI DURANT DOS TRIMESTRES CONSECUTIUS EL NIVELL D'INGRESSOS ORDINARIS O VENDES DE CADA TRIMESTRE ÉS INFERIOR AL REGISTRAT EN EL MATEIX TRIMESTRE DE L'ANY ANTERIOR.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció i causes productives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que la empresa pretén col·locar al mercat.

SUSPENSIÓ/REDUCC.JORNADA (3)

2.- REDUCCIÓ 50% COTITZACIONS EMPRESA. L'empresa continua cotitzant durant la suspensió però únicament la meitat.

3.-REPOSICIÓ ATUR (MÀXIM 180 DIES) SI DESPRÉS HI HA EXTINCIÓ.

SUSPENSIO/REDUCC.JORNADA (4)

4.- ES CLARIFICA LES CONSEQÜÈNCIES D'UNA SENTÈNCIA QUE DECLARI INJUSTIFICADA LA DECISIO EMPRESARIAL: la sentència declararà la immediata represa del contracte de treball i condemnarà l'empresari al pagament dels salaris deixats de percebre pel treballador fins a la data de la represa del contracte o, si s'escau, l'abonament de les diferències que procedeixin respecte de l'import rebut en concepte de prestacions per desocupació durant el període de suspensió, sense perjudici del reintegrament que haurà de realitzar l'empresari per l'import d'aquestes prestacions a l'entitat gestora del pagament de les mateixes.

SUSPENSIÓ/REDUCC.JORNADA (5)

NO S'APLICA EN AA.PP. I ENTITATS DE DRET PÚBLIC, EXCEPTE QUE ES FINANCIIN DE FORMA MAJORITÀRIA AMB INGRESSOS OBTINGUTS COM A CONTRAPARTIDA D'OPERACIONS REALITZADES DINS EL MERCAT.

BLOC 3: EXTINCIÓ CONTRACTUAL

1. ACOMIADAMENT OBJECTIU PER ABSÈNCIES.
2. ACOMIADAMENTS COL·LECTIUS.
3. INDEMNITZACIONS PER ACOMIADAMENT IMPROCEDENT.
4. FOGASA.

ACOMIADAMENT PER ABSÈNCIES

NOMÉS ES MESURA L'ABSENTISME DEL TREBALLADOR, I NO EL GENERAL DE L'EMPRESA (ABANS 2,5%). Article 52.d) ET: (faltes assistència encara que justificades del 20% jornades hàbils en 2 mesos consecutius **SEMPRE QUE EL TOTAL DE FALTES D'ASSISTÈNCIA EN ELS DOTZE MESOS ANTERIORS ABASTI EL CINC PER CENT DE LES JORNADES HÀBILS, o 25% en 4 mesos discontinus en 12 mesos).**

TAMPOC S'HAN DE COMPUTAR LES ABSÈNCIES QUE OBEEIXIN A UN TRACTAMENT MÈDIC DE CÀNCER O MALALTIA GREU.

ACOMIADAMENT COL·LECTIU (1)

- **DESAPAREIX L'AUTORITZACIÓ ADMTVA (CONTROL JUDICIAL POSTERIOR I RÀPID DAVANT LA SALA SOCIAL DEL TSJ o AN).**
- **CAUSES P.O.T.E. (3 TRIMESTRES CONSECUTIUS INFERIOR ALS DEL MATEIX TRIMESTRE DE L'ANY ANTERIOR).**
- **PROCEDIMENT GAIREBÉ IDÈNTIC (període consultes 15/30 dies...) PERÒ DECIDEIX L'EMPRESARI.**

ACOMIADAMENT COL·LECTIU (2)

- LA COMUNICACIÓ ALS REPRESENTANTS LEGALS DELS TREBALLADORS I A L'AUTORITAT LABORAL HA D'ANAR ACOMPANYADA DE TOTA LA INFORMACIÓ NECESSÀRIA PER ACREDITAR LES CAUSES QUE MOTIVEN L'ACOMIADAMENT COL·LECTIU EN ELS TERMES QUE ES DETERMININ.
- PREAVÍS ALS TREBALLADORS 15 DIES.
- ES PODEN AFEGIR MÉS PRIORITATS DE PERMANÈNCIA.

ACOMIADAMENT COL·LECTIU (3)

L'AUTORITAT LABORAL PODRÀ REALITZAR DURANT EL PERÍODE DE CONSULTES, A PETICIÓ CONJUNTA DE LES PARTS, LES ACTUACIONS DE MEDIACIÓ QUE RESULTIN CONVENIENTS PER TAL DE BUSCAR SOLUCIONS ALS PROBLEMES PLANTEJATS PER L'ACOMIADAMENT COL·LECTIU. AMB LA MATEIXA FINALITAT TAMBÉ PODRÀ REALITZAR FUNCIONS D'ASSISTÈNCIA A PETICIÓ DE QUAalsevol DE LES PARTS O PER PRÒPIA INICIATIVA.

ACOMIADAMENT COL·LECTIU (4)

- SI AFECTA MÉS DE 50 TREBALLADORS, CAL OFERIR UN **PLA DE RECOL·LOCACIÓ EXTERNA MÍNIM 6 MESOS**.
- SI AFECTA > 55 ANYS NO MUTUALISTES: CONVENI ESPECIAL.
- SI AFECTA > 50 ANYS: APORTACIÓ ECONÒMICA AL TRESOR PÚBLIC (EN EMPRESES DE > 500 TREB. I AMB BENEFICIS).

ACOMIADAMENT COL·LECTIU (5)

ES PODEN FER TAMBÉ AL SECTOR PÚBLIC, NOMÉS AL PERSONAL LABORAL.

EN CAS D'AA.PP. DE L'ART. 3.1 LLEI CONTRACTES SECTOR PÚBLIC: CAUSA ECONÒMICA INSUFICIÈNCIA PRESSUPOSTÀRIA SOBREVINGUDA I PERSISTENT (3 TRIMESTRES CONSECUTIUS) PER AL FINANÇAMENT DEL SERVEI PÚBLIC CORRESPONENT.

ACOMIADAMENT COL·LECTIU (6)

EN EL SECTOR PÚBLIC TINDRÀ PRIORITAT DE PERMANÈNCIA EL PERSONAL LABORAL FIX QUE HAGI ADQUIRIT AQUESTA CONDICIÓN, D'ACORD AMB ELS PRINCIPIS D'IGUALTAT, MÈRIT I CAPACITAT, A TRAVÉS D'UN PROCEDIMENT SELECTIU DE INGRÉS CONVOCAT A AQUEST EFECTE, QUAN AIXÍ HO ESTABLEIXIN ELS ENS, ORGANISMES I ENTITATS AFECTADES.

INDEMNITZ. IMPROCEDENT (1)

- ES GENERALITZA LA INDEMNITZACIÓ DE 33 DIES/ANY, AMB LÍMIT 720 DIES.
- NORMES PARTICULARS PER TREBALLADORS ANTERIORS:
 - 45 DIES/ANY FINS ARA (11/02/2012).
 - 33 DIES/ANY A PARTIR D'ARA (12/02/2012).
 - LÍMIT 720 DIES.
 - LÍMIT SUPERIOR SI ARA (11/02/2012) JA HO ÉS (MÀXIM 42 MESADES).

INDEMNITZ. IMPROCEDENT (2)

EXPLICACIÓ PRÀCTICA CÀLCUL INDEMNITZACIÓ

- ANTIGUITAT: 12/02/1990.
- ACOMIADAMENT: 11/02/2014..
 - **CÀLCUL 1:** DE 12/02/1990 a 11/02/2012
45 DIES/ANY (45 x 22 ANYS = 990 DIES)
 - **CÀLCUL 2:** DE 12/02/2012 a 11/02/2014
33 DIES/ANY (33 X 2 ANYS= 66 DIES)
- LÍMIT 720 DIES, EXCEPTE QUE CÀLCUL 1 > 720 DIES.
- LÍMIT MÀXIM: 1.260 DIES (42 MENSUALITATS).
- INDEMNITZACIÓ EN EL CAS PRÀCTIC: 990 DIES.

INDEMNITZ. IMPROCEDENT (3)

EXPLICACIÓ PRÀCTICA CàLCUL INDEMNITZACIÓ

- ANTIGUITAT: 12/02/1997.
- ACOMIADAMENT: 11/02/2014.
 - **CÀLCUL 1:** DE 12/02/1997 a 11/02/2012
45 DIES/ANY (45 x 15 ANYS = 675 DIES)
 - **CÀLCUL 2:** DE 12/02/2012 a 11/02/2014
33 DIES/ANY (33 X 2 ANYS= 66 DIES)
- LÍMIT 720 DIES, EXCEPTE QUE CÀLCUL 1 > 720 DIES.
- SUMA CÀLCUL 1 + 2 = 675 + 66 = 741 (SUPERA TOPE).
- INDEMNITZACIÓ EN EL CAS PRÀCTIC: 720 DIES.

INDEMNITZ. IMPROCEDENT (4)

- DESAPAREIXEN SALARIS TRAMITACIÓ, EXCEPTE:
 - READMISSIÓ.
 - REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS, ENCARA QUE OPTIN PER LA INDEMNITZACIÓ.
- **QUÈ PASSA AMB ELS ACOMIADAMENTS PENDENTS DE RESOLUCIÓ JUDICIAL?**
- DESAPAREIX ACOMIADAMENT EXPRÉS.

FOGASA

EN EMPRESES DE < 25 TREBALLADORS, EL FOGASA ASSUMEIX EL PAGAMENT DE 8 DIES/ANY, SI L'ACOMIADAMENT ÉS OBJECTIU O COL·LECTIU, SEMPRE QUE NO HAGI ESTAT DECLARAT IMPROCEDENT.

QUÈ PASSA AMB ELS 8 DIES QUE ASSUMIA EL FOGASA ABANS EN TOTS ELS ACOMIADAMENTS OBJECTIUS PROCEDENTS?...C'est fini

BLOC 4: NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

1. PRIORITAT APLICATIVA CONVENI EMPRESA.
2. ULTRAActivitat.

CONVENI EMPRESA (1)

PRIORITAT APLICATIVA (SENSE
EXCEPCIONS) EN DETERMINADES
MATÈRIES:

- QUANTIA SALARI.
- HORES EXTRES I TREBALL A TORNS.
- HORARI I DISTRIBUCIÓ TEMPS TREBALL.
- ADAPTACIÓ CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.
- CONCILIAC. VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL.
- ALTRES QUE DIGUI EL CONVENI O ACORD I.P.

CONVENI EMPRESA (2)

Respecte a aquestes matèries NO ES POSSIBLE (abans si) fixar en la negociació sectorial que hi ha prioritat del conveni supraempresa. Article 84.2: (cas conveni estatal de la construcció). Aquest és el canvi. Amb la darrera reforma ja era prioritari el conveni d'empresa excepte si els convenis estatals o de CCAA deien altre cosa.

ULTRAActivitat

- REGLA PRINCIPAL: EL QUÈ DIGUI EL CONVENI. EN DEFECTE DE PACTE, SEGUEIX VIGENT.
- PROCEDIMENTS PER SOLVENTAR EL DESACORD: ACORDS INTERPROFESSIONALS (FINS I TOT ARBITRATGE OBLIGATORI).
- TRANSCORREGUT **1 ANY** DES DE DENÚNCIA **O DES DE PUBLICACIÓ LLEI -JUNY-** SI JA ESTÀ EN ULTRAActivitat, FINALITZA VIGÈNCIA CONVENI “EXCEPTE PACTE EN CONTRARI” : CONVENI SUPERIOR (I SI NO EXISTEIX?).
- CLÀUSULES DELS CONVENIS ACTUALS DE “PACTE MANTENIMENT CLÀUSULES NORMATIVES- TEXT LEGAL ABANS VIGENT -?.

BLOC 5: ALTRES MATÈRIES

1. ETT'S.
2. FORMACIÓ.
3. CONCILIACIÓ VIDA LABORAL I FAMILIAR.
4. SUPERPOSICIÓ VACANCES/IT.
5. JUBILACIÓ.
6. ALTRES.

EMPRESSES TREBALL TEMPORAL

➤ LES ETT'S PODEN ACTUAR COM AGÈNCIES DE COL·LOCACIÓ **AMB AUTORITZACIÓ PRÈVIA.**(no bastarà presentar una declaració responsable).

➤ NO PODRAN COBRAR ALS TREBALLADORS.

FORMACIÓ (1)

- LA FORMACIÓ ÉS UN DRET DEL TREBALLADOR, INCLOSA AQUELLA ADREÇADA A ADAPTAR-SE A LES MODIFICACIONS DEL SEU LLOC DE TREBALL, I AQUESTA HO ÉS A CÀRREC DE L'EMPRESA (ARTS. 4 I 23 E.T.).
- PERMÍS RETRIBUIT DE 20 HORES ANUALS DE FORMACIÓ VINCULADA **A L'ACTIVITAT DE L'EMPRESA** (~~AL LLOC DE TREBALL~~), ACUMULABLES FINS **A 5 ANYS** PELS TREBALLADORS AMB 1 ANY A L'EMPRESA.

FORMACIÓ (2)

- NOMÉS PELS TREBALLADORS DE UN ANY D'ANTIGUITAT.
- LA FORMACIÓ DEL TREBALLADOR S'INSCRIU EN UN "COMPTE DE FORMACIÓ" ASSOCIAT AL NOMBRE D'AFILIACIÓ S.S.

FORMACIÓ (3)

➤ EL DRET S'ENTÉN COMPLERT EN TOT CAS QUAN EL TREBALLADOR PUGUI REALITZAR LES ACCIONS FORMATIVES DIRIGIDES A L'OBTENCIÓ DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL PER L'OCUPACIÓ EN EL MARC D'UN PLA DE FORMACIÓ DESENVOLUPAT PER INICIATIVA EMPRESARIAL O COMPROMÈS PER LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA. NO ES PODRÀ COMPRENDRE EN EL DRET A QUÈ ES REFEREIX AQUEST APARTAT LA FORMACIÓ QUE HAGI OBLIGATÒRIAMENT IMPARTIR L'EMPRESA AL SEU CÀRREC.

CONCILIACIÓ VIDA FAMILIAR (1)

- S'ACLAREIX QUE EL PERMÍS DE LACTÀNCIA ES POT GAUDIR TAMBÉ EN SUPÒSITS **D'ADOPCIÓ O ACOLLIMENT.**
- LA REDUCCIÓ DE JORNADA PER CURA DE FILL, DISCAPACITATS O FAMILIARS FINS AL 2ON GRAU, CALDRÀ QUE SIGUI EXECUTADA **DE FORMA DIÀRIA.**

CONCILIACIÓ VIDA FAMILIAR (2)

EL CONVENI COL·LECTIU POT ESTABLIR CRITERIS PER REGULAR LA CONCRECIÓ HORÀRIA I LA DETERMINACIÓ DELS PERÍODES DE GAUDIMENT DEL PERMÍS DE LACTÀNCIA I DE LA REDUCCIÓ DE JORNADA PER CURA DE FILLS, DISCAPACITATS I FAMILIARS, TENINT EN COMPTE LES NECESSITATS PRODUCTIVES I ORGANITZATIVES DE L'EMPRESA.

SUPERPOSICIÓ VACANCES/IT

SI LES VACANCES COINCIDEIXEN AMB UNA INCAPACITAT TEMPORAL DERIVADA D'EMBARÀS, PART O LACTÀNCIA NATURAL O SUSPENSÍO DE CONTRACTE DERIVAT DE PART O PATERNITAT LES VACANCES ES CONSERVEN FINS QUE RETORNI EL TREBALLADOR, ENCARA QUE SIGUI FORA DE L'ANY NATURAL A QUE CORRESPONGUIN.

SUPERPOSICIÓ VACANCES/IT

SI LES VACANCES COINCIDEIXEN AMB UNA INCAPACITAT TEMPORAL DERIVADA D'ALTRES CAUSES LES VACANCES ES CONSERVEN FINS QUE RETORNI EL TREBALLADOR, SEMPRE QUE NO HAGI TRANSCORREGUT MÉS DE 18 MESOS A PARTIR DEL FINAL DE L'ANY EN QUÈ S'HAGI ORIGINAT LA I.T.

JUBILACIÓ (1)

PELS NOUS CONVENIS: S'ENTENDRAN NUL·LES I SENSE EFECTE LES CLÀUSULES DELS CONVENIS COL·LECTIUS QUE POSSIBILITIN L'EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL PEL COMPLIMENT PER PART DEL TREBALLADOR DE L'EDAT ORDINÀRIA DE JUBILACIÓ FIXADA EN LA NORMATIVA DE SEGURETAT SOCIAL, SIGUI QUINA SIGUI LA EXTENSIÓ I ABAST D'AQUESTES CLÀUSULES.

JUBILACIÓ (2)

PELS CONVENIS ACTUALMENT VIGENTS: SI EL CONVENI ESTÀ VIGENT PER NO HAVER ARRIBAT A LA DATA PREVISTA DE FINALITZACIÓ, LA PROHIBICIÓ S'APLICA A PARTIR DE QUE FINALITZI.

QUAN LA FINALITZACIÓ DE LA VIGÈNCIA PACTADA D'AQUESTS CONVENIS S'HAGUÉS PRODUÏT ABANS DE LA DATA D'ENTRADA EN VIGOR D'AQUESTA LLEI (CONVENIS EN ULTRAActivitat), L'APLICACIÓ ES PRODUIRÀ A PARTIR D'AQUESTA ÚLTIMA DATA.

ALTRES (1)

- 1.- Afectació al sector públic autonòmic i local de les especialitats dels contractes d'alta direcció i mercantil del sector públic estatal en els límits d'indemnització (DA 8^a).
- 2.- Bonificacions per noves altes de familiars col·laboradors de treballadors autònoms (DA. 11^a).
- 3.- Bonificacions empreses de turisme i Hosteleria per prolongar contractes fixes discontinus (DA. 12^a).

ALTRES (2)

4.- Possibilitat d'extingir els contractes per temps indefinit concertats directament per entitats sense ànim de lucre per l'execució de plans i programes públics determinats, sense dotació econòmica estable i finançats per les administracions públiques mitjançant consignacions pressupostàries o extra pressupostàries anuals conseqüència d'ingressos externs de caràcter finalista, si es produeix una insuficiència de la corresponent consignació per al manteniment del contracte de treball de què es tracti. (modifica 52.e ET).

ALTRES (3)

MODIFICACIÓ DEL SISTEMA DE CàLCUL DE LA JUBILACIÓ: La base reguladora de la pensió de jubilació, en la modalitat contributiva, serà el quocient que resulti de dividir per 350, les bases de cotització del beneficiari durant els 300 mesos immediatament anteriors al mes previ al del fet causant. (actualment es divideix per 210 les bases de cotització dels 180 mesos).