



centre
d'estudis
i recerca
sindicals

NOTA INFORMATIVA 7/2010

REFORMA LABORAL, per fer més fàcil, més ràpid i més barat acomiadar, i algunes coses més

El BOE ha publicat el Reial Decret Llei 10/2010, de mesures urgents per la reforma del mercat de treball el 17 de juny de 2010.

Les previsions del RDL entren en vigor el dia 18 de juny de 2010, en les circumstàncies i condicions específiques que per a cadascuna de les mesures s'analitzaran en aquesta Nota Informativa.

Es tracta d'una reforma en profunditat, i en contra dels drets de les treballadores i treballadors, d'algunes de les qüestions més importants regulades a l'Estatut dels Treballadors.

L'aprovació del RDL obliga a la seva convalidació parlamentària i, en el seu cas, a la seva tramitació com a Llei; s'haurà de prestar atenció al que passa durant la seva tramitació parlamentària i quin és finalment el contingut de la reforma.

El contingut del RDL és extens i legisla sobre qüestions extraordinàriament diverses. A grans trets, es pot dir que el RDL:

1er.- Facilita a les empreses l'acomiadament col·lectiu per raons econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció, i l'acomiadament individual per les mateixes raons i per la resta de causes objectives; el fa més fàcil, més ràpid i més barat.

2n.- Redueix la quantia de la indemnització que han de pagar les empreses per l'extinció contractual, a través d'ERO i d'acomiadament

individual objectiu, dels contractes indefinits signats a partir de 18 de juny 2010; el FGS pagarà una part de les indemnitzacions, també de les derivades d'extincions fraudulententes. A partir de 2012, és possible -així ho anuncia el RDL - que es redueixi encara més l'import de les indemnitzacions empresarials, per mitjà del Fons de Capitalització.

3er .- Incentiva la substitució dels contractes indefinits actuals per el contracte pel foment de la contractació indefinida que té un cost indemnitzatori inferior per les empreses a l'hora de l'extinció contractual.

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

5è .- Fa un primer pas perquè es puguin no aplicar les condicions salarials dels convenis col·lectius sectorials sense necessitat d'acord dels representants dels treballadors.

6è .- Regula millor la possibilitat dels expedients de reducció de jornada per tal d'incentivar la seva utilització futura, teòricament com alternativa a la extinció de contractes.

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

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

9è .- Legalitza, de forma regulada, la intermediació laboral com a negoci privat i dóna accés a les agències privades a la gestió de la funció pública de la intermediació, per mitjà d'un conveni de col·laboració amb el servei públic.

10è .- Amplia l'àmbit d'actuació de les ETT; posa fi a la seva prohibició per a les Administracions Públiques i redueix les restriccions per raó de la protecció de la seguretat i salut en el treball. A la vegada, es milloren les condicions de treball de les treballadores i treballadors cedits per les ETT i s'incrementen les seves garanties.

11è .- Modifica, de forma totalment insuficient i temerosa amb la patronal, el contracte d'obra i servei, l'encadenament dels contractes temporals i la quantia de la indemnització per l'extinció del contracte. No fa res per evitar que el contracte d'obra i servei determinat es pugui utilitzar vinculat a la duració de la contracta, ni adopta cap mesura clara i eficaç contra la contractació temporal fraudulenta.

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

Les qüestions sobre les quals el RDL "legisla" són les següents :

Contractació temporal

- Contracte d' obra o servei determinat i encadenament de contractes temporals
- Contractació temporal a les Administracions públiques
- Indemnitzacions per finalització dels contractes temporals

Extinció del contracte de treball

- Acomiadament col·lectiu, o ERO
- Acomiadament individual, o acomiadament objectiu
- Nova regulació de les causes
- Quantia de les indemnitzacions

Contracte de foment de la contractació indefinida

- Ampliació dels col·lectius que es poden contractar
- Limitació per la seva utilització
- Extinció del contracte per causes objectives
- Indemnització a càrrec, parcialment, del FOGASA.

El futur de les indemnitzacions per l' extinció dels contractes indefinits.

Mobilitat geogràfica

Modificacions substancials de les condicions de treball

- Què es pot modificar.
- Procediments per a la modificació.

Clàusula de despenjament salarial dels convenis col·lectius sectorials

- Nova regulació de la causa
- Nou procediment; el contingut obligatori dels convenis col·lectius.

Suspensió del contracte i reducció de jornada

- Noves previsions legals
- Protecció d' atur i reducció de jornada
- Mesures per afavorir la reducció de jornada front a l' extinció de contractes

Bonificacions de quotes empresarials per la contractació indefinida

Contracte en pràctiques

- Nova regulació sobre quan es poden utilitzar
- Nous requisits

Contracte per la formació

- Nova regulació sobre quan es poden utilitzar , Disposició Transitòria
- Qualificació o competència professional
- Cobertura de la prestació d'atur.

- Formació teòrica
- Subvencions a les empreses

Contractes per la formació en les escoles taller, cases d'oficis i taller d'ocupació.

Serveis Públics d'ocupació i empreses d'intermediació laboral.

- Serveis Públics d'ocupació
- Agències de col·locació
- Disposicions transitòries i finals

Empreses de treball temporal

- Condicions de treball
- Justificació i reducció de les prohibicions

Mesures per afavorir l'igualtat entre dones i homes.

QÜESTIONS METOLOLÒGIQUES

Abans d'iniciar l'anàlisi descriptiu de les previsions del RDL s'han de tenir en compte tres qüestions:

1a.- L'ordre de l'exposició de les modificacions legals que fa la Nota Informativa segueix el propi ordre del RDL.

2a.- Només es posarà de relleu allò que el RDL modifica de la legislació vigent, amb les consideracions mínimes necessàries per destacar-ne el contingut de la reforma. En tot allò que no es mencionï continua vigent la regulació legal prèvia.

3a.- Es farà menció expressa a les circumstàncies i condicions d'aplicació de les noves previsions legals relatives a: si la reforma és de caràcter definitiu o és merament conjuntural, a qui afecta, a partir de quan s'aplica, si té o no efectes retroactius.

CONTRACTACIÓ TEMPORAL

Les mesures del RDL sobre contractació temporal haurien de tenir com a finalitat la reducció de la temporalitat, posant fre a la utilització abusiva i fraudulenta dels contractes temporals per part de les empreses.

Una de les utilitzacions abusives d'aquest contracte d'obra o servei determinat és que es pugui utilitzar vinculat a la duració de la contracta interempresarial i el RDL, al no prohibir-ho expressament, dona per bona la seva utilització amb aquesta finalitat.

Les mesures contingudes al RDL són de dubtosa eficàcia, per insuficients i poc contundents. No hi ha ni una sola mesura eficaç dirigida a evitar la contractació temporal fraudulenta.

Contracte d' obra o servei determinat

Aquestes noves previsions només seran d' aplicació als contractes d'obra o servei determinat subscrits a partir del dia 18 de juny de 2010. Als contractes subscrits abans, els hi és d'aplicació la norma legal i convencional vigent en el moment en què es varen signar.

S' estableix una duració màxima de tres anys del contracte d' obra o servei; aquesta duració màxima es podrà ampliar en 12 mesos més pel conveni col·lectiu sectorial. La limitació en temps d'aquest vincle contractual podria ser positiva, però tres anys són massa anys.

Superat el termini màxim, el treballador serà fix de plantilla. I en el termini de 10 dies des de la finalització del termini màxim, l' empresa ha de comunicar al treballador la seva nova condició de fix de plantilla.

Aquest nova previsió ens ha de fer pensar que la limitació temporal de 3 anys per el contracte d' obra o servei s' ha d' entendre en el sentit que si l' obra o el servei és d'una durada superior als 3 anys, no es podrà extingir el contracte de treball al arribar als 3 anys, sinó que el treballador continuarà treballant a l' obra o servei però en la condició de fix de plantilla.

Les anteriors previsions s' han d' entendre sense perjudici del que hagin establert els convenis col·lectius d' àmbit estatal per adaptar la modalitat contractual a la realitat sectorial; el contingut dels convenis col·lectius, en aquest sentit, continua vigent.

El RDL fa una menció explícita a la negociació col·lectiva del sector de la construcció per recordar que es podrà adaptar el contracte d' obra o servei per tal de donar major estabilitat als treballadors.

Contracte d' obra o servei determinat a les Administracions Públiques

El RDL, pel que fa a la utilització del contracte d' obra o servei determinat per part de les Administracions Públiques, estableix que el màxim de 3 anys de temporalitat vinculada al contracte d' obra o servei també els hi és d' aplicació, però afegeix que s' hauran de respectar els principis d' igualtat, mèrit i capacitat; en definitiva, que els treballadors que superin els 3 anys amb un contracte d' obra o servei determinat no seran fixes de plantilla, sinó indefinits no fixes, d' acord amb el que estableix l'Estatut Marc dels Empleats Públics.

Limitacions a l' encadenament de contractes temporals

Les noves previsions sobre limitació a la contractació temporal successiva només són d' aplicació als contractes temporals signats a partir del dia 18 de juny de 2010. Als contractes subscrits abans, a efectes del còmput del nombre de contractes, els hi serà d' aplicació la previsió legal vigents des de la Llei 43/2006.

Fins ara, els límits màxims d'encadenament dels contractes temporals (si en 30 mesos el treballador és contractat més de 24 mesos) s'aplicaven en els contractes temporals signats per un mateix treballador, per el mateix lloc de treball en una mateixa empresa, i computaven els contractes de posta a disposició a través d' ETT.

Ara, per els límits màxims d' encadenament de contractes temporals (si en 30 mesos el treballador es contractat més de 24 mesos) també es computaran els contractes temporals signats **per diferent lloc de treball** en una mateixa empresa o **dins d'un grup d' empreses**, i **també pels casos de successió o subrogació empresarial legals o convencionals**.

I en el termini de 10 dies des de la finalització del termini màxim, l'empresa ha de comunicar al treballador la seva nova condició de fix de plantilla.

El fet que per els límits temporals màxims a la utilització successiva del contracte d'obra o servei es computi la subrogació empresarial pretén limitar la utilització del contracte d' obra o servei en els canvis de la contracta interempresarial.

Les modificacions són positives però poc contundents en la mesura que el seu efecte pot ser, no tant la disminució de la temporalitat, sinó més aviat la rotació de treballadors en la temporalitat; circumstància que es podria evitar regulant la limitació a l' encadenament dels contractes temporals també quan es signen per diferents treballadors per cobrir el mateix lloc de treball.

La limitació de la contractació temporal successiva a les Administracions Públiques

El RDL, pel que fa a la utilització successiva de contractació temporal abusiva per part de les Administracions Públiques, estableix que les noves previsions sobre limitació de l' encadenament de contractes temporals també els hi és d' aplicació, però afegeix que s' hauran de respectar els principis d' igualtat, mèrit i capacitat; en definitiva, que els treballadors que superin els 3 anys amb un contracte d' obra o servei determinat no seran fixes de plantilla, sinó indefinits no fixes, d' acord amb el que estableix l'Estatut Marc dels Empleats Públics.

Indemnitzacions per finalització dels contractes temporals

Incrementar la quantia de la indemnització que l'empresa ha de pagar al treballador per extingir un contracte temporal pot ser una forma de desincentivar la seva utilització.

Aquest hauria de ser el sentit de la modificació de l'article 49.1. apartat c) de l'ET quan estableix que la indemnització per finalització d'un contracte temporal (estan exclosos els formatius i el d'interinitat) serà de 12 dies (fins ara, i durant els dos propers anys, 8 dies) de salari per any d'antiguitat, o la part proporcional corresponent al temps treballat.

Però, aquesta nova quantia de la indemnització entrarà en vigor de forma gradual:

- 8 dies per any pels contractes signats fins al 31-12-2011.
- 9 dies per any pels contractes signats a partir de 1-01-2012.
- 10 dies per any pels contractes signats a partir de 1-01-2013.
- 11 dies per any pels contractes signats a partir de 1-01-2014.
- 12 dies per any pels contractes signats a partir de 1-01-2015.

L'increment de la indemnització per extinció dels contractes temporals hauria de tenir un efecte dissuasori per a la seva utilització per part de les empreses, però aquesta previsió, més que dissuasòria és inoperant; la dissuasió no actua a tan llarg termini.

Les mesures realment dissuasòries per la utilització de la contractació temporal abusiva i fraudulenta no són contemplades pel RDL. Aquestes podrien ser:

- Garantir el compliment de l'ET impedit la utilització del contracte d'obra o servei vinculat a la duració de la contracta interempresarial.
- Incrementar les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social quan s'utilitza un contracte temporal.
- Regular legalment la nul·litat de l'extinció d'un contracte temporal fraudulent.

EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL, ACOMIADAMENT COL·LECTIU O ERO

La nova regulació del RDL s'aplica a partir de 18 de juny de 2010. Als expedients de regulació d'ocupació per l'extinció de contractes de treball que estiguin en tràmit a 18 de juny, els hi és d'aplicació la normativa vigent abans.

Nova regulació de les causes

El RDL modifica - en profunditat i per fer l'acomiadament més fàcil i més ràpid - la regulació legal de les causes econòmiques, organitzatives, tècniques i de producció; la tècnica legal de la modificació és molt deficient i generarà un alt grau de conflictivitat a les empreses i a l'àmbit judicial.

El RDL sembla oblidar que l'extinció del contracte de treball continua sent la última mida a la qual una empresa pot acudir; abans haurà d'haver intentat resoldre els problemes que tingui amb modificacions substancials de les condicions de treball, suspensions temporals de contractes o reduccions de jornada i desvinculacions salarials del conveni col·lectiu.

El RDL modifica, amb perspectiva de futur i de forma no conjuntural, la definició legal de les causes i de les necessàries justificacions exigibles a les empreses perquè els hi aprovin un ERO o un acomiadament objectiu, i ho fa amb l'objectiu de reduir les exigències legals a les empreses i de reduir, també, les garanties legals dels treballadors.

Aquesta nova regulació estableix:

Redacció de l' article 51 de l' ET, fins ara	Redacció de l' article 51 de l' ET, a partir d' ara
Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.	Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa . A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva . Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

Hi haurà causes econòmiques quan dels resultats de l' empresa se'n desprengui una situació econòmica negativa; l' empresa haurà d'acreditar els resultats al·legats i justificar que dels resultats es dedueix mínimament la raonabilitat de la decisió extintiva.

Aquesta és la redacció literal introduïda a l' article 51.1. de l' ET, per substituir totes les exigències anteriors.

La regulació legal vigent fins ara era més rigorosa en relació a les següents qüestions: sobre l' entitat i gravetat de la situació econòmica de l' empresa, en relació amb el que l' empresa havia d' acreditar i també pel que feia a la relació entre l' extinció de contractes que l' empresa pretenia i la viabilitat futura de l' empresa, i la justificació que havia de fer l' empresa d' aquesta relació.

El RDL pretén eliminar les garanties que la legislació vigent atorgava a les treballadores i treballadors i ho fa amb la reducció de l' exigència a les empreses.

Aquest és el sentit de que només sigui necessària "la situació econòmica de l' empresa" i que la relació amb l' extinció de contractes només hagi de ser "mínimament raonable".

Però, com ja s' ha dit abans aquesta nova regulació és una barbaritat jurídica perquè oblida que l' extinció del contracte de treball continua sent la última mida a la qual una empresa pot acudir.

L' extinció dels contractes per raons **tècniques, organitzatives i de producció** ha de contribuir, segons el RDL, a millorar la situació econòmica de l' empresa o a prevenir una evolució negativa, organitzant els recursos de forma més adequada i així afavorir la seva posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

També es modifiquen les circumstàncies i paràmetres a tenir en compte per tal que l' autoritat laboral aprovi l' extinció de contractes sol·licitada per l' empresa. Fins ara, era necessari que de la documentació del expedient es desprengués raonablement que les mesures proposades eren necessàries per superar la situació econòmica negativa o garantir la viabilitat futura de l' empresa; a partir d' ara, l' empresa haurà d'acreditar que la causa és certa i que és mínimament raonable per contribuir a millorar la situació de l' empresa o per a prevenir una evolució negativa.

La redacció que el RDL ha donat a l' article 51.1. de l' ET sembla pretendre que l' autoritat laboral i la jurisdicció social no coneguin quina és la situació real de l' empresa, quina és la situació real que ha de justificar - o no - l' adopció de les mesures que l' empresa vol adoptar.

Indemnització a pagar per l' empresa si el contracte extingit és un contracte indefinit ordinari o indefinit pel foment de la contractació indefinida signats a partir de 18 de juny de 2010.

Aquesta previsió s' aplicarà a tots els contractes indefinits signats a partir de 18 de juny de 2010, i només fins que entri en vigor el Fons de Capitalització, que en principi està prevista per l'1 de gener de 2012.

El pagament del 40% de la indemnització legal per acomiadament, a càrrec directe del FGS, en el cas d' empreses de menys de 25 treballadors, que s' hagi generat abans del 18 de juny de 2010 es regirà per la norma legal anterior.

El RDL fa que l'acomiadament sigui més barat per les empreses perquè el FGS pagarà directament una part de la indemnització.

A partir de 18 de juny de 2010 i pels contractes indefinits que es signin a partir d' aquesta data, el FGS pagarà directament 8 dies de salari per any d' antiguitat, tant si es tracta d' un ERO regulat a l'article 51 de l'ET com si es tracta d'un ERO regulat a l'article 64 de la Llei Concursal.

EL FGS pagarà 8 dies de salari per any d' antiguitat sigui quin sigui el número de treballadors de l' empresa, però només si el contracte indefinit ha tingut una duració superior a un any. Si el contracte és inferior a 1' any de duració en el moment de l' extinció, la indemnització l'haurà de pagar íntegrament l'empresa.

L' empresa pagarà els 12 dies de salari per any d' antiguitat dels total de 20 dies que estableix l' ET.

L' empresari haurà de fer constar a la comunicació que faci al treballador el salari diari que s' hagi fet servir de base pel càlcul de la indemnització.

Es tracta d' una mesura per reduir el cost empresarial de l'acomiadament col·lectiu per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, sense disminuir la quantitat que té dret a cobrar el treballador.

S' estableix expressament que aquest 8 dies aniran a càrrec del FGS, però en la mesura que no s' incrementen les cotitzacions empresarials al FGS, s' hauria de tenir present quina és la disponibilitat del FGS per fer front a aquesta nova despesa i com pot incidir en un futur en la seva disponibilitat pressupostària.

Amb aquesta nova previsió legal, el FGS deixa de tenir el caràcter d'institució de garantia dels drets dels treballadors pels casos en què les empreses siguin insolvents, i es converteix en un fons per la reducció

de les obligacions legals de les empreses independentment de la seva situació de solvència econòmica i de la seva actuació fraudulenta o no.

ACOMIADAMENT INDIVIDUAL I PLURAL: L'ACOMIADAMENT OBJECTIU

La nova regulació del RDL s'aplica a partir de 18 de juny de 2010. Als acomiadaments que s'hagin produït abans, els hi és d'aplicació la normativa vigent abans.

Nova regulació de les causes

Les noves causes dels acomiadaments individuals per raons econòmiques, organitzatives, tècniques i de producció són les mateixes que per l'acomiadament col·lectiu, a les quals ja s'ha fet referència.

Obligació empresarial de preavisar al treballador

Es redueix el termini de preavis de 30 a 15 dies; en definitiva, es redueixen el número de dies a pagar en concepte de salaris.

Supressió de la nul·litat de l'acomiadament si s'han incomplert els requisits formals de l'acomiadament objectiu, per qualsevol de les causes incloses a l'article 52 de l'ET.

Afecta a tots els acomiadaments objectius:

- Per raons econòmiques, organitzatives, tècniques i de producció d'acord amb l'apartat c). de l'article 52 de l'ET.
- Per ineptitud sobrevinguda del treballador regulada a apartat a). de l'article 52 de l'ET.
- Per manca d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques que es produeixin al seu lloc de treball regulada a apartat b). de l'article 52 de l'ET.
- Per falta d'assistència al treball per els motius i circumstàncies indicades a l'apartat d). de l'article 52 de l'ET.

Es modifica l'ET i la Llei de Procediment laboral per establir que:

- **No comportarà la nul·litat de l'acomiadament** però sí la improcedència l'incompliment dels requisits formals (comunicació escrita, notificar l'acomiadament als representants dels treballadors, posar a disposició la indemnització).

- La no concessió del preavis o l'error excusable (no intencionat) en el càlcul de la indemnització no comportarà la improcedència, sense perjudici de l'obligació de l'empresari d'abonar les salaris del preavis i la quantia correcta de la indemnització.

Cal recordar que els requisits formals de l'acomiadament objectiu tenen la seva raó de ser en el fet que el treballador és acomiadat per raons que no li són imputables a ell; aquesta modificació suposa eliminar tots els mecanismes de protecció legal-formal del treballador front a la decisió de l'empresa.

Indemnització a pagar per l'empresa si el contracte extingit és un contracte indefinit ordinari o indefinit pel foment de la contractació indefinida signat a partir de 18 de juny de 2010.

Aquesta previsió s'aplicarà a tots els contractes indefinits signats a partir de 18 de juny de 2010, i només fins que entri en vigor el Fons de Capitalització, que en principi està prevista per l'1 de gener de 2012.

El pagament del 40% de la indemnització legal per acomiadament, a càrrec directe del FGS, en el cas d'empreses de menys de 25 treballadors, que s'hagi generat abans del 18 de juny de 2010 es regirà per la norma legal anterior.

El RDL fa que l'acomiadament objectiu sigui més barat per les empreses perquè el FGS pagarà directament una part de la indemnització.

A partir de 18 de juny de 2010 i pels contractes indefinits que es signin a partir d'aquesta data, el FGS pagarà directament 8 dies de salari per any d'antiguitat.

EL FGS pagarà 8 dies de salari per any d'antiguitat sigui quin sigui el número de treballadors de l'empresa, però només si el contracte indefinit ha tingut una duració superior a un any. Si el contracte és inferior a l'any de duració en el moment de l'extinció, la indemnització l'haurà de pagar íntegrament l'empresa.

El pagament dels 8 dies de salari per any d'antiguitat per part del FGS s'aplicarà a les extincions del contracte per totes les causes de l'article 52 de l'ET.

La indemnització es calcularà segons les quanties per anys de servei i amb els límits establerts en funció de l'extinció de que es tracti i de la qualificació que en faci l'empresa o l'òrgan jurisdiccional.

En altres paraules, el FGS pagarà 8 dies per any d'antiguitat independentment que l'extinció contractual sigui declarada procedent o

improcedent judicialment o sigui reconeguda com a improcedent pel propi empresari.

L' empresari haurà de fer constar a la comunicació que faci al treballador el salari diari que s' hagi fet servir de base pel càlcul de la indemnització.

L' empresa pagarà:

- Els 12 dies de salari per any d' antiguitat dels 20 dies que estableix l' ET, pel cas d' acomiadament procedent.
- Els 25 dies de salari per any d' antiguitat dels 33 dies corresponents al contracte pel foment de la contractació indefinida, declarat judicialment improcedent o reconegut com a tal per l'empresa.
- Els 37 dies de salari per any d' antiguitat dels 45 dies corresponents al contracte indefinit ordinari, si és declarat judicialment improcedent o reconegut com a tal per l'empresa.

En altres paraules, el RDL pretén que el FGS pagui una part de la indemnització derivada de l' actuació fraudulenta de les empreses a l'hora d' acomiadar.

S' estableix expressament que aquest 8 dies aniran a càrrec del FGS, però en la mesura que no s' incrementen les cotitzacions empresarials al FGS , s' hauria de tenir present quina és la disponibilitat del FGS per fer front a aquesta nova despesa i com pot incidir en un futur en la seva disponibilitat pressupostària.

Amb aquesta nova previsió legal, el FGS deixa de tenir el caràcter d'institució de garantia dels drets dels treballadors pels casos en què les empreses siguin insolvents, i es converteix en un fons per la reducció de les obligacions legals de les empreses independentment de la seva situació de solvència econòmica i de la seva actuació fraudulenta o no.

CONTRACTE DE FOMENT DE LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA

A partir de 18 de juny de 2010, les empreses poden contractar a pràcticament tothom per mitjà d'aquest contracte.

Aquest contracte no és nou; està regulat a la Disposició addicional 1a. de la Llei 12/2001, i amb el RDL es manté "teòricament" el seu caràcter conjuntural - s'haurà d'avaluar la seva incidència i eficàcia a l' hora de generar ocupació indefinida abans del 31 de desembre de 2012- , encara que totes les mesures adoptades per la seva incentivació fan pensar en tot el contrari.

Ampliació dels col·lectius que es poden contractar

Fins ara, es podia utilitzar perquè les empreses contractessin a qualsevol treballador i treballadora menys els que tenien entre 30 i 45 anys, excepte si ja portaven 6 mesos aturats; aquest contracte ja es podia utilitzar per transformar contractes temporals en contractes indefinits.

Ara també es podran contractar utilitzant el contracte pel foment de la contractació indefinida, independentment de l' edat, a:

- Persones aturades que portin no menys de 3 mesos inscrits a l'atur. Fins ara era necessari portar 6 mesos a l'atur.
- Persones aturades que, durant els 2 anys anteriors a signar el contracte, hagin estat contractades exclusivament amb contractes temporals, inclosos els contractes formatius.
- Persones aturades a les quals en els darrers dos anys, a computar des de el 18 de juny de 2010, s' hagi extingit un contracte indefinit en una altra empresa.
- Per transformar contractes temporals, també formatius, signats abans del 18 de juny de 2010, en indefinits, si es fa fins al 31-12-2010.
- Per transformar contractes temporals, o formatius, signats a partir del 18 de juny de 2010, si el contracte temporal no ha superat els 6 mesos de duració - aquesta duració màxima no és aplicable als contractes formatius -, si es fa fins al 31-12-2011.

En definitiva, s' amplien els col·lectius que poden ser contractats per mitjà d' aquest contracte indefinit i també s' amplia la possibilitat de transformar contractes temporals en aquests indefinits, incentivant de forma pràcticament il·limitada la seva utilització per les empreses, i també amb alguna limitació.

Limitació per la seva utilització

Es modifiquen les limitacions per la utilització d'aquest contracte en un doble sentit:

- Es modifiquen, amb caràcter definitiu o estructural, les limitacions a la utilització d'aquest contracte indefinit.
- El RDL dóna una amnistia a les empreses pel que fa a les extincions de contractes que s'hagin produït abans del 18 de juny de 2010; de fet, elimina tot tipus de limitacions en relació a les extincions contractuals anteriors.

La nova regulació del RDL posa alguna dificultat a la utilització d'aquest contracte, en el futur

Fins ara, no es podia utilitzar quan l'empresa en el període de 6 mesos havia acomiadat per ERO o per raons objectives i aquest acomiadament havia estat declarat improcedent judicialment.

A partir d'ara, les empreses tampoc podran utilitzar aquest contracte si en els 6 mesos anteriors han extingit contractes per acomiadament reconegut com a improcedent.

Però, a la vegada, la nova regulació del RDL, com ja s'ha dit, estableix que les extincions contractuals anteriors a 18 de juny de 2010 no computen com a limitació per la utilització del contracte pel foment de la contractació indefinida que es signi a partir de l'esmentada data.

Extinció del contracte indefinit pel foment de la contractació indefinida per causes objectives

A l'inici de la seva regulació legal, quan aquest contracte indefinit s'extingia per raons objectives i era declarat judicialment improcedent, la indemnització era de 33 dies per anys fins un màxim de 24 anualitats.

A la reforma que es va fer l'any 2006, d'aquest contracte indefinit ja es va introduir el desistiment unilateral de l'empresari, encara que es va fer d'una forma tan retorçada que alguns tribunals socials negaven la possibilitat, i les empreses pràcticament no la utilitzaven.

Ara, es torna a reformar per dir expressament que la indemnització també serà de 33 dies si l'acomiadament és reconegut improcedent per la pròpia empresa.

En definitiva, es reforma per deixar clar (incentivar) a les empreses el que es pot fer a fi que el cost indemnitzatori de l'acomiadament sigui inferior.

Fins ara, el sistema d' extinció del contracte de treball més utilitzat era el **reconeixement empresarial de la improcedència d' un acomiadament disciplinari**; aquest acomiadament tenia per l'empresa, i continuarà tenint, un cost indemnitzatori de 45 dies de sou per any d'antiguitat amb un màxim de 42 mensualitats.

Quan es tractava d' un contracte indefinit ordinari o pel foment de la contractació indefinida el **reconeixement per part de l'empresa de la improcedència en un acomiadament objectiu** tenia un cost indemnitzatori de 33 dies de sou per any d' antiguitat, amb un màxim de 24 mensualitats, si es tractava del contracte pel foment de la contractació indefinida; o de 45 dies de sou per any d'antiguitat, amb un màxim de 42 mensualitats si es tractava d'un contracte indefinit ordinari.

Si aquests contractes han estat signats després del 18 de juny de 2010 i tenen una antiguitat, en el moment de l'extinció, de més d'un any, el cost de la indemnització per l'empresari es redueix notablement.

Així, si cal abonar 33 dies al treballador, el FGS en pagarà 8 dies per tant, el cost de la indemnització per l' empresa serà de 25 dies per any d'antiguitat.

Si cal abonar 45 dies, el FGS en pagarà 8 dies per tant, el cost de la indemnització per l' empresa serà de 37 dies per any d' antiguitat.

En definitiva, a partir d' ara, i respecte als nous contractes indefinits, les empreses podran extingir unilateralment el contracte indefinit, per la via del reconeixement unilateral de la improcedència de l'acomiadament objectiu en lloc d' acudir al reconeixement unilateral de la improcedència de l'acomiadament disciplinari, que és el que fins ara els costava 45 dies per any d' antiguitat.

Indemnització a càrrec, parcialment, del FOGASA

Com ja s'ha dit anteriorment, el FGS es farà càrrec directament de 8 dies de salari per any d' antiguitat en concepte d' indemnització per extinció del contracte. L' empresa pagarà els 12 dies de salari per any d'antiguitat dels 20 dies, o els 25 dies de salari per any d' antiguitat si la indemnització és de 33 dies per any.

Si el contracte és inferior a 1 any de duració en el moment de l' extinció, la indemnització l' haurà de pagar íntegrament l'empresa.

EL FUTUR DE LES INDEMNITZACIONS PER L' EXTINCIÓ DELS CONTRACTES INDEFINITS (TOTS ELS QUE ES SIGNIN A PARTIR DE L'1 DE GENER DE 2012)

El RDL faculta al Govern perquè en el termini d'un any, prèvia consulta - no negociació - als agents socials, promogui l' aprovació d' una llei que reguli la constitució d' un Fons de capitalització per una quantitat equivalent a un nombre de dies de salari per any de treball, nombre de dies que s' haurà de determinar, també reglamentàriament.

Això vol dir que s'està pensant en que en el futur, el treballador -quan sigui acomiadat, quan hagi de fer front a mobilitats geogràfiques o amb motiu d' activitats de caràcter formatiu-, pugui disposar, cobrant-les, de quantitats acumulades a favor seu en aquest Fons.

Aquelles quantitats que el treballador no cobri durant la seva vida laboral les podrà cobrar en el moment de la jubilació.

Aquest Fons es conformarà - diu el RDL - sense incrementar les cotitzacions empresarials, i les indemnitzacions que hauran de pagar les empreses en cas d' acomiadament es reduiran en un nombre de dies per any de servei equivalent al que es determini a l'hora de conformar el Fons.

Per dir-ho clarament, tots els ciutadans finançarem la reducció del cost empresarial de les indemnització per acomiadament.

Aquest Fons haurà de funcionar a partir de 1 de gener de 2012.

MOBILITAT GEOGRÀFICA

La nova regulació del RDL s' aplica a partir de 18 de juny de 2010. Als expedients de mobilitat geogràfica que estiguin en tràmit a 18 de juny els hi és d' aplicació la normativa vigent abans.

El període de consultes de 15 dies és improrrogable.

Nova previsió pel cas que no hi hagi a l' empresa representants dels treballadors

Si a l' empresa no hi ha representants legals dels treballadors, aquests podran atorgar la representació a una comissió d' un màxim de 3 treballadors, integrada pels sindicats més representatius i representatius al sector al qual pertanyi l' empresa, designats per la Comissió Paritària del conveni col·lectiu aplicable a l' empresa.

Aquesta designació s'ha de produir en el termini de 5 dies a comptar des de l'inici del període de consultes. El fet que no hi hagi la designació no interromp el procediment.

Caldrà el vot favorable de la majoria dels membres de la comissió perquè un possible acord tingui eficàcia.

L'empresa i els representants dels treballadors podran substituir el període de consultes per el procediment de mediació i arbitratge que sigui d'aplicació a l'empresa, procediment que s'haurà de fer en el termini de 15 dies.

MODIFICACIONS SUBSTANCIALS DE LES CONDICIONS DE TREBALL

La nova regulació del RDL s'aplica a partir de 18 de juny de 2010. Als expedients de modificació substancial de les condicions de treball que estiguin en tràmit a 18 de juny els hi és d'aplicació la normativa vigent abans.

Les modificacions substancials de les condicions de treball han estat sempre una possibilitat prevista a l'Estatut dels Treballadors; fins l'any 1994 era necessari que l'empresa obtingués abans de la modificació una autorització expressa de l'autoritat laboral; a partir de 1994 va desaparèixer aquesta necessària autorització administrativa i es va establir el sistema vigent fins l'entrada en vigor de l'actual RDL.

Aquest sistema, vigent fins al 18 de juny 2010, consistia en:

Establir les circumstàncies o condicions de treball que podien ser objecte de modificacions substancials amb motiu de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

Diferenciar entre modificacions substancials individuals i col·lectives.

Establir que eren col·lectives quan les condicions que es volien modificar estaven regulades en conveni col·lectiu, acord o pacte d'empresa o establertes per l'empresa amb efectes col·lectius.

Establir tres procediments diferenciats:

- Per la modificació de caràcter individual; modificació per decisió unilateral de l'empresa, prèvia comunicació.
- Per la modificació de caràcter col·lectiu, de les condicions establertes en acord o pacte d'empresa o per decisió unilateral de l'empresa; modificació per decisió unilateral de l'empresa, prèvia consulta i negociació amb els representants dels treballadors.

- Per la modificació de caràcter col·lectiu d'una condició establerta a un conveni col·lectiu estatutari. Només era possible la modificació si hi havia acord amb els representants dels treballadors. Aquest acord només era necessari a l'àmbit en què es produïa la modificació; és a dir, en una empresa es podia modificar una condició establerta en un conveni col·lectiu sectorial si hi estava d'acord la representació legal dels treballadors de l'empresa afectada.

Els tres procediments incloïen la possibilitat d'impugnar judicialment, de forma individual o col·lectiva, la decisió empresarial, i el risc per l'empresa que la seva decisió fos deixada sense efecte.

En definitiva, aquest sistema per l'adaptació de les condicions de treball a les realitats i necessitats empresarials justificades s'havia de fer de forma negociada, en els casos col·lectius i quan es volia afectar al contingut dels convenis col·lectius.

Ara, el RDL introdueix canvis en el sistema per la modificació substancial de les condicions de treball en els següents sentits:

Què es pot modificar?

Només s'afegeix una referència a la distribució del temps de treball (que s'ha d'entendre com a possibilitat de distribuir de forma irregular el temps de treball) a les condicions ja previstes: jornada de treball, horari, treball a torns, sistema de remuneració, sistema de treball i rendiment i funcions.

Nou procediment per la modificació substancial de les condicions de treball

Els terminis de 15 dies per negociar es mantenen però passen a tenir el caràcter d'improrrogables.

La modificació de les condicions de treball **de caràcter individual** es manté tal qual estava, **hi ha decisió unilateral de l'empresa.**

La modificació de les condicions de treball de caràcter col·lectiu, **derivades de decisions unilaterals de l'empresa d'afectació col·lectiva o regulades en acord o pactes d'empresa**, es manté tal qual estava; després del període de consultes i negociació, si no hi ha acord, **hi ha decisió unilateral de l'empresa.**

La modificació de les condicions de treball de caràcter col·lectiu contingudes a convenis col·lectius estatutaris sectorials i d'empresa

En aquest àmbit, és on el RDL fa els canvis més importants, sobretot en el sentit de facilitar les modificacions substancials de les condicions de treball al disminuir les facultats del control jurisdiccional i, en conseqüència, les garanties legals de les treballadores i treballadors.

La modificació, si es produeix, només tindrà una vigència temporal igual a la del conveni col·lectiu que regula la condició modificada.

Si hi ha acord amb els representants legals dels treballadors per la modificació substancial de les condicions de treball, el RDL estableix expressament que s'entendrà que concorren les causes legals justificatives; en aquest cas, serà més difícil guanyar les demandes judicials, individuals i/o col·lectives, que es vulguin interposar contra la decisió acordada entre l'empresa i els representants dels treballadors.

Nova previsió pel cas que no hi hagi a l'empresa representants dels treballadors

Si a l'empresa no hi ha representants legals dels treballadors, aquests podran atorgar la representació a una comissió d'un màxim de 3 treballadors, integrada pels sindicats més representatius i representatius al sector al qual pertanyi l'empresa, i designats per la Comissió Paritària del conveni col·lectiu aplicable a l'empresa.

Aquesta designació s'ha de produir en el termini de 5 dies a comptar des de l'inici del període de consultes. El fet que no hi hagi la designació no interromp el procediment.

Caldrà el vot favorable de la majoria dels membres de la comissió perquè un possible acord tingui eficàcia.

Si no hi ha acord per la modificació de les condicions de treball de caràcter col·lectiu contingudes a convenis col·lectius estatutaris sectorials i d'empresa

L'empresa NO podrà modificar unilateralment les condicions de treball, i serà necessari acudir als procediments de mediació establerts al conveni col·lectiu d'aplicació o als acords interprofessionals.

A aquests efectes, el RDL preveu que els convenis col·lectius i els acords interprofessionals **podran establir el compromís previ de sotmetre's a un arbitratge vinculant si no hi ha acord en la fase de mediació.**

Si es produeix un laude arbitral, aquest tindrà la mateixa eficàcia que un conveni col·lectiu i només serà impugnable davant dels jutjats socials pel procediment de conflicte col·lectiu i només si en l'actuació

arbitral no s' han complert els requisits i les formalitats establerts o si el laude ha resolt qüestions que no li han estat sotmeses.

En definitiva, i pel que fa a les modificacions de les condicions de treball de caràcter col·lectiu contingudes a convenis col·lectius estatutaris sectorials i d' empresa, el RDL:

- Ha descartat regular, “per llei” un laude arbitral obligatori.
- “Recomana” que sigui la negociació col·lectiva la que reguli el procediment arbitral obligatori.
- I redueix al màxim les possibilitats de control judicial de les modificacions substancials de les condicions de treball que s'adoptin per mitjà d' acord amb els representants dels treballadors i per mitjà de laude arbitral.

CLÀUSULA DE DESPENJAMENT SALARIAL DELS CONVENIS COL·LECTIUS SECTORIALS

La nova regulació del RDL s' aplica a partir de 18 de juny de 2010. Als expedients per la no-aplicació del règim salarial d' un conveni col·lectiu sectorial que estiguin en tràmit a 18 de juny, els hi és d' aplicació la normativa vigent abans.

Nova regulació de la causa

Fins ara, pel despenjament salarial calia que l' aplicació del conveni col·lectiu posés **en perill l' estabilitat econòmica de l' empresa** i afectés a les possibilitats de manteniment de l' ocupació.

Ara serà suficient que l' aplicació del conveni col·lectiu posi en perill **la situació i les perspectives de l' empresa** sempre que això afecti a les possibilitats de manteniment de l' ocupació.

Nou procediment

Les parts legitimades per negociar un conveni col·lectiu d' empresa podran, després del període de consultes de 15 dies, acordar la no-aplicació del règim salarial del conveni col·lectiu sectorial, sense necessitat de la intervenció de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu sectorial del qual es vol despenjar l' empresa.

Si hi ha acord entre l' empresa i els representants del treballadors, l' acord tindrà un període de vigència que no podrà ser superior al període de vigència del conveni col·lectiu, i haurà de determinar les noves condicions salarials i , en la mesura que desapareguin les causes

que han originat la no-aplicació del conveni, la programació de la recuperació de les condicions salarials del conveni col·lectiu sectorial.

Nova previsió pel cas que no hagi a l' empresa representants dels treballadors

Si a l' empresa no hi ha representants legals dels treballadors, aquests podran atorgar la representació a una comissió d' un màxim de 3 treballadors, integrada pels sindicats més representatius i representatius al sector al qual pertanyi l' empresa.

Aquesta designació s' ha de produir en el termini de 5 dies a comptar des de l'inici del període de consultes. El fet que no hi hagi la designació no interromp el procediment.

Caldrà el vot favorable de la majoria dels membres de la comissió perquè un possible acord tingui eficàcia.

Si no hi ha acord entre l' empresa i els representants del treballadors sobre la no-aplicació del règim salarial del conveni col·lectiu sectorial

L' empresa NO podrà despenjar-se unilateralment de l' aplicació del conveni col·lectiu, i serà necessari acudir als procediments de mediació establerts al conveni col·lectiu d' aplicació o als acords interprofessionals.

A aquests efectes, el RDL preveu que els convenis col·lectius i els acords interprofessionals **podran establir el compromís previ de sotmetre's a un arbitratge vinculant si no hi ha acord en la fase de mediació.**

Si es produeix un laude arbitral, aquest tindrà la mateixa eficàcia que un conveni col·lectiu i només serà impugnable davant dels jutjats socials pel procediment de conflicte col·lectiu i només si en l' actuació arbitral no s' han complert els requisits i les formalitats establerts o si el laude ha resolt qüestions que no li han estat sotmeses.

Però, pel que fa al règim legal del despenjament salarial del conveni col·lectiu sectorial, el RDL va una mica més enllà del que ha anat en relació a les modificacions substancials de les condicions de treball.

El RDL modifica l' article 85.3. de l' ET , que regula el que ha de ser el contingut mínim d' un conveni col·lectiu, i ho fa per obligar als convenis col·lectius que es negociïn a partir del 18 de juny de 2010 a establir *“procediments per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per la no aplicació del règim salarial”*.

Fins ara, l'obligació de contingut mínim del conveni col·lectiu només consistia en regular les condicions i procediments per la no aplicació del règim salarial.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES SOBRE ELS PROCEDIMENTS DE MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE CONDICIONS DE TREBALL, MOBILITAT GEOGRÀFICA, DE DESPENJAMENT SALARIAL DEL CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL I DE REGULACIÓ D' OCUPACIÓ PER L'EXTINCIÓ DE CONTRACTES I ELS DE CARÀCTER TEMPORAL QUE ESTIGUIN EN TRÀMIT A 18 DE JUNY DE 2010

Als procediments que s'hagin iniciat abans de 18 de juny de 2010 els hi serà d'aplicació el procediment anterior.

Res diu el RDL sobre la possibilitat que tindran les empreses de retirar formalment la sol·licitud i presentar-ne una de nova a la qual ja sigui d'aplicació el nou procediment; però si així ho fessin es tractaria d' un frau de llei.

SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE I REDUCCIÓ DE JORNADA

La suspensió del contracte per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció ja esta prevista a l' article 47 de l' ET.

Amb el RDL, s' introdueixen modificacions a l' ET, a la LGSS i a la Llei 27/2009, sobre mesures urgents pel manteniment i el foment de l'ocupació i la protecció de les persones aturades, amb l' objecte de regular millor les condicions de la suspensió i , per regular expressament la possibilitat de la reducció de la jornada, les seves conseqüències i les mesures específiques i conjunturals ja aprovades en l'actual context de crisi.

Les noves previsions del RDL són d' aplicació a partir del dia 18 de juny de 2010, excepte si hi ha acord entre les parts per aplicar el nou règim als ERO temporals que estiguin en tràmit en aquesta data.

Noves previsions legals a l' article 47 de l' ET

Es regula expressament el que ja era la pràctica; el procediment de suspensió temporal del contracte és d' aplicació a tot tipus d' empresa, independentment del nombre de treballadors de la plantilla i del possible nombre de treballadores i treballadors afectats.

La jornada de treball es podrà reduir entre un 10% i un 70% de la jornada de treball computada sobre la base de la jornada diària,

setmanal i anual; és a dir, amb la màxima flexibilitat possible per fer front a les necessitats justificades de l' empresa.

Noves previsions legals a la LGSS

S' adapta la situació legal d'atur per la reducció temporal de la jornada ordinària als nous límits (mínim 10%, màxim 70%).

Tindrà la consideració de situació d'atur total el cessament total del treballador per dies complerts, continuats o alterns, durant, al menys, una jornada ordinària de treball.

La situació d'atur serà parcial quan al treballador se li redueixi la seva jornada diària ordinària entre un mínim de un 10% i un màxim d' un 75 %.

Aquesta diferenciació entre atur total i atur parcial genera –de fet, ja és el que passava ara a la pràctica- conseqüències desiguals entre els treballadors, també en una mateixa empresa, en funció de com s' aplica la reducció de jornada.

Si la reducció del temps de treball comporta deixar de treballar dies sencers, l' INEM considera consumits dies sencers de prestació; si la reducció del temps de treball comporta deixar de treballar unes hores cada dia, l' INEM també considera consumits dies sencers de la prestació d'atur.

Mesures per afavorir la reducció de jornada front a l' extinció de contractes

Increment de les bonificacions a les empreses

L' article 1 apartat 2. de la Llei 27/2009, sobre mesures urgents per el manteniment i el foment de l' ocupació i la protecció de les persones aturades, va establir una bonificació d' un 50 % de les cotitzacions empresarials per contingències comunes a la Seguretat Social corresponents als treballadors afectats, per afavorir els expedients de regulació d'ocupació de suspensió de contractes o de reducció de la jornada de forma temporal i, d'aquesta forma, evitar expedients de regulació d'extinció dels contractes de treball.

Les bonificacions són aplicables a les sol·licituds d' ERO presentades des de l'1 d'octubre de 2008 fins a 31 de desembre de 2010.

Ara, el RDL regula que la bonificació del 50% s'ampliarà fins el 80% si l' empresa, en els ERO amb acord, inclou, entre les mesures que han de reduir els efectes de la regulació temporal, accions formatives durant el

període de suspensió o de reducció de jornada, amb l' objectiu d'incrementar la polivalència del treballador i la seva ocupabilitat.

Aquest increment de la bonificació de quotes a les empreses és d'aplicació als ERO temporals vigents el dia 18 de juny de 2010 , si ho sol·liciten conjuntament l'empresa i els representants dels treballadors. La bonificació del 80 % serà, però, aplicable exclusivament a les cotitzacions devengades a partir del 18 de juny de 2010.

Increment de dies de reposició de les prestacions d'atur

L' article 3.1 de la mateixa llei 27/2009 estableix la reposició de dies consumits durant un ERO temporal anterior a un ERO d' extinció de contractes en un total de 120 dies. Ara, el RDL estableix que la reposició màxima serà de 180 dies si, a més, es compleixen les següents condicions:

- a) Que la resolució administrativa o judicial de suspensió o reducció de jornada s' hagi produït entre l' 1 d' octubre de 2008 i el **31 de desembre de 2011**, fins ara era 31 de desembre del 2010.
- b) Que l' acomiadament o la resolució administrativa o judicial que autoritzi l' extinció del contracte es produeixi entre el 18 de juny de 2010 i el **31 de desembre de 2012**.

Aquesta millora del dret a la reposició de dies consumits de prestació d'atur en un ERO temporal anterior només és d' aplicació a ERO d'extinció de contractes aprovats amb posterioritat a 18 de juny de 2010.

BONIFICACIONS DE QUOTES EMPRESARIALS A LA SEGURETAT SOCIAL PER AFAVORIR LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA

EL RDL modifica en profunditat, i en sentit positiu, el sistema de bonificacions a les quotes de Seguretat Social, per incentivar que les empreses contractin de forma indefinida. De fet, concentra les bonificacions en determinats col·lectius i les condiciona a la creació d'ocupació indefinida que suposi un increment d' aquesta a l' empresa que vulgui accedir a la bonificació.

Abans de 31 de desembre de 2011 el Govern ha d' avaluar l' efectivitat de les bonificacions com a incentiu per afavorir l' ocupació dels joves i de les persones aturades; en el seu cas, s' adoptaran les mesures per prorrogar-les o modificar-les.

El RDL modifica en profunditat el sistema de bonificacions a la contractació indefinida, i deroga:

- L' apartat 1. (bonificacions a la contractació indefinida a temps complet de quasi tot tipus de treballador) i l' apartat 6. (bonificacions a la conversió de contractes temporals en indefinits de quasi tot tipus de treballador) de l' article 2 de la Llei 43/2006, sobre bonificacions.
- L' article 3, de la mateixa llei , sobre conversió de treball temporal en fix.
- L' article 5 de la llei 27/2009, sobre mesures urgents pel manteniment de l' ocupació i la protecció de les persones aturades, que regulava les bonificacions per la contractació indefinida de treballadors beneficiaris de les prestacions d' atur.

Continuen vigents:

- Les bonificacions a la contractació de persones amb discapacitat.
- Les bonificacions a la contractació de persones víctimes de violència de gènere.
- Les bonificacions a la contractació de persones en situació d'exclusió social.

Les noves bonificacions són d' aplicació als contractes indefinits que es subscriuguin a partir de 18 de juny de 2010.

Les bonificacions que ja es gaudeixin a 18 de juny de 2010, es continuaran gaudint d' acord amb la normativa legal vigent en el moment de celebrar-se el contracte bonificat o en el moment d' iniciar-se el gaudiment de la bonificació.

El RDL estableix les següents i noves bonificacions:

Per contractar de forma indefinida a treballadors desocupats d'entre 16 i 30 anys.

- Han de tenir especials problemes d'ocupabilitat, és a dir:
 - Han de portar inscrits com aturats al menys 12 mesos.
 - No han d' haver completat l' escolaritat obligatòria o no tenir cap mena de titulació professional.

La bonificació serà de 800 euros anuals durant tres anys, de 1.000 euros anuals si es tracta d' una treballadora.

Per contractar de forma indefinida a treballadors desocupats majors de 45 anys.

- Han de portar inscrits com aturats al menys 12 mesos.

La bonificació serà de 1.200 euros anuals durant 3 anys; 1.400 euros anuals si es tracta d'una treballadora.

Per transformar en contractes indefinits els contractes formatius, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació.

La bonificació serà de 500 euros anuals durant 3 anys; 700 euros anuals si es tracta d'una treballadora.

El RDL estableix els següents requisits, excepte en el cas del contracte de relleu, perquè les empreses puguin gaudir d'aquestes bonificacions:

1er .- Que el contracte indefinit suposi un increment del nombre de treballadors fixes a l'empresa. El RDL estableix una fórmula matemàtica per calcular que efectivament es produeixi aquest increment:

El promig diari de treballadors fixes en els 90 dies anteriors a la contractació o transformació bonificada, excloent els contractes indefinits extingits, durant els 90 dies, per acomiadament disciplinari declarat com procedent, per dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador o extingits durant el període de prova.

El RDL faculta al Govern per adaptar els mètodes de càlcul d'increment i manteniment de l'ocupació en funció dels requeriments tècnics dels sistemes informàtics de la Tresoreria General de la Seguretat Social i els Serveis Públics d'ocupació.

2n.- Que l'empresa mantingui el nivell d'ocupació fixa al qual ha arribat amb la contractació durant el període de duració de la bonificació.

Es considerarà que l'empresa compleix aquest requisit malgrat que es produeixin extincions contractuals per acomiadament disciplinari declarat com procedent, per dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador o extingits durant el període de prova.

3a .- Si es produeixen extincions de contractes indefinits per altres causes que comportin disminució del volum de l'ocupació fixa, l'empresa estarà obligada a contractar, per cobrir les vacants generades,

a nous treballadors amb contracte indefinit o a transformar contractes temporals en indefinits, amb la mateixa jornada de treball.

L' incompliment empresarial de les anteriors obligacions generarà l'obligació de reintegrar les bonificacions percebudes.

A les noves bonificacions establertes pel RDL, els hi són d' aplicació les normes sobre finançament, forma de fer-se efectives les bonificacions per part de les empreses i les altres previsions vigents de la Llei 43/2006.

Els treballadors contractats amb aquestes bonificacions seran objecte prioritari en els plans de formació dels programes de formació professional per l' ocupació per millorar la seva qualificació professional.

CONTRACTE EN PRÀCTIQUES , article 11. 1. de l' ET.

Les noves previsions s' apliquen als contractes que es signin a partir del 18 de juny de 2010. Als contractes signats abans d' aquesta data els hi és d' aplicació la normativa legal vigent en el moment en què es van subscriure.

Nova regulació sobre quan es poden utilitzar

Fins ara, podien ser contractats els treballadors que tinguessin un títol universitari o de formació professional de grau mig o superior o títols oficialment reconeguts com equivalents.

A partir d'ara, també es podran contractar els treballadors que tinguin certificats de professionalitat d'acord amb la Llei orgànica de qualificacions i formació professional, equivalents als títols universitari o de formació professional de grau mig o superior.

A efectes del contracte en pràctiques, els nivells dels certificats de professionalitat de la Llei Orgànica de qualificacions i formació professional, són:

Nivell 1: fins a ESO.

Nivell 2: grau mig de FP.

Nivell 3: grau superior de FP.

Es podrà signar el contracte en pràctiques dins dels 5 anys (fins ara 4 anys) següents a l' acabament dels estudis corresponents i es mantenen els 6 anys si es tracta d' un treballador amb discapacitat.

Limitacions

El RDL fa més flexible la limitació que ja existia en el sentit que no es pot contractat en pràctiques en la mateixa o diferent empresa per temps superior a dos anys en virtut d'una mateixa titulació o certificat professional. A partir d'ara, i en aquest sentit, no es consideren la mateixa titulació els títols de grau i de màster dels estudis universitaris.

El RDL introdueix dues noves limitacions per a la utilització del contracte en pràctiques:

1. No es podrà estar contractat en pràctiques a una mateixa empresa per el mateix lloc de treball per temps superior a dos anys, encara que es tracti de diferent titulació o diferent certificat de professionalitat.
2. No es podrà utilitzar el contracte en pràctiques en base a un certificat de professionalitat obtingut com a conseqüència d' un contracte per a la formació anterior amb la mateixa empresa.

La resta de previsions de l' article 11,1. de l' ET no es modifiquen.

CONTRACTE PER LA FORMACIÓ, article 11. 2. de l' ET

Les noves previsions s' apliquen als contractes que es signin a partir del 18 de juny de 2010. Als contractes per la formació signats abans d'aquesta data, els hi és d' aplicació la normativa legal vigent en el moment en què es van subscriure.

Als contractes per a la formació prorrogats a partir de 18 de juny de 2010 els hi serà d' aplicació la cobertura de la contingència de l' atur.

El RDL incentiva, amb bonificacions, la seva utilització per les empreses i millora les condicions dels treballadors joves - no sense sacrificis per la seva part -, pel que fa al salari del segon any de contracte, a l' accés a la prestació d' atur, a la adquisició d' una formació teòrica i pràctica vinculada a l'adquisició d' una competència professional, que ha de ser degudament acreditada al acabar el contracte de treball, mantenint-se en part el caràcter precari del contracte per a la formació.

Nova regulació sobre quan es poden utilitzar

El RDL modifica l' article 11.2. de l' ET per establir que es poden celebrar amb treballadors que no tinguin la titulació o el certificat de professionalitat que es requereix per un contracte en pràctiques, majors de 16 anys i menors de 21 anys en una perspectiva de futur.

Però fins a 31 de desembre de 2011, aquest contracte es podrà utilitzar per contractar a treballadors menors de 25 anys.

Formació teòrica

Es regularà reglamentàriament el finançament, l'organització i la impartició de la formació teòrica.

El Govern es compromet a establir procediments per flexibilitzar i facilitar a les empreses el que els treballadors contractats puguin accedir a la formació teòrica, especialment per a les empreses de menys de 50 treballadors.

Les empreses podran finançar el cost de la formació teòrica per mitjà de bonificacions en les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social, via formació professional per l'ocupació. Aquestes bonificacions són compatibles amb les bonificacions per la pròpia contractació.

La qualificació o competència professional adquirida per mitjà del contracte per a la formació serà objecte d'acreditació d'acord amb la Llei Orgànica de qualificacions i formació professional.

Igualtat i no-discriminació

La negociació col·lectiva podrà fixar criteris i procediments per tal d'aconseguir la paritat per raó de gènere en el nombre de treballadors vinculats a l'empresa per mitjà de contractes formatius.

També podran establir-se compromisos de conversió de contractes formatius en contractes indefinits.

Retribució del contracte per a la formació

Es millora la retribució de la següent forma:

- Durant el primer any, que no es modifica, serà la que digui el conveni col·lectiu i no podrà ser inferior al SMI en proporció al temps de treball efectiu. Aquesta retribució abans de la reforma es mantenia el segon any.
- Ara, el RDL estableix que, durant el segon any, serà la que digui el conveni col·lectiu i no podrà ser inferior al SMI, independentment de la jornada de treball efectiu i formació teòrica.

La resta de previsions de l'article 11. 2. de l'ET no es modifiquen.

Cobertura de la prestació d'atur

El treballador contractat per a la formació tindrà dret a les prestacions d'atur.

La cotització per la contingència d'atur en el contracte per la formació es farà per la quota fixa que resulti d' aplicar a la base mínima corresponent a les contingències d'accidents i malalties professionals el mateix tipus de cotització i distribució entre empresa i treballador ja regulats a la Ordre TIN/25/2010, de 12 de gener, sobre normes de cotització a la Seguretat Social.

La quantia de la prestació d'atur dels treballadors contractats per la formació es calcularà d' acord amb l' article 211 de la LGSS, és a dir, amb els topalls legals màxims i mínims.

Bonificacions a les quotes empresarials per a la contractació per a la formació

A partir de 18 de juny de 2010, l' empresa que contracti per a la formació - o en les pròrrogues a partir d' aquesta data malgrat que el contracte inicial fos anterior - a un treballador aturat i inscrit a l'oficina d'ocupació, tindrà dret, durant tota la vigència del contracte, a una bonificació del 100% de les quotes empresarials a la Seguretat Social per totes les contingències aplicables a aquest tipus de contracte.

També, els treballadors contractats després del 18 de juny de 2010, o durant les pròrrogues signades a partir de 18 de juny de 2010, tindran una bonificació del 100% de les seves quotes a la Seguretat Social.

Per tenir dret a la bonificació, el contracte per a la formació haurà de suposar un increment de la plantilla de l' empresa en la forma indicada anteriorment a l' apartat sobre bonificacions genèriques a la contractació. És a dir, d' acord amb la fórmula matemàtica del promig diari de treballadors fixes en els 90 dies anteriors a la contractació o transformació bonificada, excloent els contractes indefinits extingits, durant els 90 dies, per acomiadament disciplinari declarat com a procedent, per dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador o extingits durant el període de prova.

Els treballadors contractats amb aquestes bonificacions seran objecte prioritari en els plans de formació dels programes de formació professional per l' ocupació per millorar la seva qualificació professional.

Els contractes per la formació amb treballadors amb discapacitat

Les empreses que contractin a persones amb discapacitat amb contractes per a la formació hauran d'optar entre aplicar les bonificacions del RDL o les regulades a la Disposició Addicional 2a. de l'ET.

CONTRACTES PER LA FORMACIÓ EN LES ESCOLES TALLER, CASES D' OFICIS I TALLER D' OCUPACIÓ

El RDL exclou del dret a les prestacions d'atur als alumnes de les escoles taller, cases d'oficis i taller d'ocupació.

I també els exclou de les bonificacions que el RDL regula pels contractes per la formació.

SERVEIS PÚBLICS D'OCUPACIÓ I EMPRESES D' INTERMEDIACIÓ LABORAL

L'objecte de la reforma és la legalització i regulació de les agències privades d'ocupació amb afany de lucre.

Els agències privades sense afany de lucre ja fa més de 15 anys que estan legalitzades i regulades.

Els problemes que genera el RDL en aquest àmbit són:

- Que això es faci sense que a la vegada es regulin millores en relació als serveis públics d'ocupació.
- I que, com a conseqüència de la legalització i regulació de les agències privades d'ocupació amb afany de lucre, aquestes puguin passar a tenir les mateixes funcions que els serveis públics si tenen signat un conveni de col·laboració amb el servei públic corresponent.

Serveis públics d'ocupació

Només es prorroga, durant l'any 2012, el Pla extraordinari de mesures d'orientació, formació professional i inserció laboral consistent en la contractació de 1.500 orientadors per reforçar la xarxa d'oficines.

Agències de col·locació

Es modifiquen la Llei d'ocupació, l'ET, la LGSS i la LISOS per tal de legalitzar i regular les agències privades d'ocupació amb afany de lucre, per establir els drets i obligacions dels treballadors respecte a aquestes agències i les infraccions administratives que es puguin produir com a conseqüència de la seva existència i de les seves actuacions.

Les modificacions legals estableixen les següents previsions:

Primera.- Es considera intermediació laboral l'activitat destinada a la recol·locació de treballadors afectats per ERO, sempre que el compromís de recol·locació s'hagi establert de comú acord amb els representants dels treballadors en els plans socials.

Segona.- Les agències privades i públiques, amb o sense afany de lucre, podran realitzar activitats d'intermediació laboral, però ho hauran de fer col·laborant amb els serveis públics o de forma autònoma, però coordinada amb aquests serveis públics.

Tercera.- Les agències de col·locació podran realitzar activitats relacionades amb la recerca d'ocupació, com la orientació i informació professional i la selecció de personal.

Quarta.- Les agències de col·locació hauran de ser prèviament autoritzades pel servei públic. El silenci administratiu a la sol·licitud d'autorització és negatiu.

Cinquena.- S'estableixen les següents obligacions a les agències de col·locació:

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

Sisena.- Les agències de col·locació podran subscriure un conveni de col·laboració amb els serveis públics.

Setena.- La intermediació realitzada per les agències al marge dels serveis públics haurà de ser gratuïta pels treballadors, no es podrà exigir cap tipus de contraprestació per la prestació del servei.

Vuitena.- La intermediació dels serveis públics i de les agències col·laboradores es dirigirà exclusivament a les persones inscrites als serveis públics i és gratuïta pels treballadors i per les empreses.

Novena.- Les facultats que tenen els serveis públics d'ocupació respecte als treballadors aturats, a partir d'ara també les tindran les agències privades que tinguin signat un conveni de col·laboració; aquestes facultats tenen repercussió a les prestacions d'atur per les seves conseqüències en el règim sancionador previst a la LISOS, podent comportar la pèrdua o la suspensió del dret, i afecten a:

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

L'activitat que consisteix en la contractació de treballadors per cedir-los temporalment a una empresa és exclusiva de les ETT.

Disposicions transitòries

Fins que, en el termini de 6 mesos, no es regulin reglamentàriament les agències de col·locació, no entrarà en vigor la seva legalització.

Les agències de col·locació sense afany de lucre ja autoritzades tindran un termini de 6 mesos, des que entrin en vigor les normes reglamentàries, per adaptar-se a la nova regulació legal.

EMPRESSES DE TREBALL TEMPORAL

El RDL modifica, en profunditat, la Llei d'empreses de treball temporal, en principi per tal de adaptar-la a la actual Directiva 2008/104/CE, de 19 de novembre de 2008, relativa al treball a través d'un ET. El termini per a la transposició finalitza el mes de desembre de 2011, però amb el RDL s'anticipa aquesta transposició.

El RDL amplia l'àmbit d'actuació de les ETT; posa fi a la seva prohibició a les Administracions Públiques i redueix les restriccions per raó de la protecció de la seguretat i salut en el treball. A la vegada, es milloren les condicions de treball dels treballadors i treballadores cedits per les ETT i s'incrementen les seves garanties.

El RDL suposa una pressió a la negociació col·lectiva perquè redueixi substancialment el nombre de llocs de treball que no poden ser ocupats per treballadores i treballadors cedits per les ETT, abans del 31 de desembre de 2010.

Les modificacions que fa el RDL afecten a:

Condicions de treball dels treballadors posats a disposició de l'empresa usuària

La transposició de la directiva comporta la millora de les condicions de treball dels treballadors cedits a l'empresa usuària en relació a:

Condicions essencials de treball: Els treballadors i treballadores cedits per les ETT tenen dret a les condicions de treball dels treballadors de les empreses usuàries pel que fa a la duració de la jornada, les hores extraordinàries, els períodes de descans, el treball a torns, les vacances i els dies festius.

Retribució: Els treballadors i treballadores cedits per les ETT tenen dret a totes les retribucions econòmiques, fixes o variables, establertes pel lloc de treball, a les quals tenen dret els treballadors de les empreses usuàries.

Igualtat i no-discriminació: Els treballadors i treballadores cedits per les ETT tenen dret a que se'ls hi apliquin les mateixes disposicions que als treballadors de les empreses usuàries pel que fa a la protecció de les dones embarassades i en període de lactància, i dels menors, la igualtat de tracte entre dones i homes i les mateixes disposicions adoptades per combatre las discriminacions basades en el sexe, la raça o l'origen ètnic, la religió o les creences, la discapacitat, l'edat o la orientació sexual.

Responsabilitat de l'empresa usuària: S'amplia la responsabilitat subsidiària de l'empresa usuària al pagament de la indemnització econòmica als treballadors i treballadores cedits per la ETT i derivada de l'extinció del contracte de treball.

Dret respecte a serveis de transport, de menjador, de guarderia i altres serveis i instal·lacions col·lectives: Els treballadors i treballadores cedits per les ETT tenen els mateixos drets i en les mateixes condicions que els treballadors de l'empresa usuària.

Dret a ser informats sobre l'existència de vacants en l'empresa usuària: Els treballadors i treballadores cedits per les ETT tenen dret a que l'empresa usuària els informi sobre l'existència de llocs de treball vacants, per tal de garantir-los les mateixes oportunitat d'accedir-hi.

Reducció dels llocs de treball per als quals no es poden utilitzar a treballadors cedits per una ETT

La Directiva obliga a analitzar el règim de limitacions a la utilització de treballadors cedits per una ETT.

Per mitjà del RD 216/1999, de 5 de febrer, d' establiment de disposicions mínimes de seguretat i salut en el treball a l' àmbit de les empreses de treball temporal, es va determinar quins sectors d'activitat estaven prohibits per a les ETT.

Ara, el RDL modifica l' article 8 b). de la Llei d' ETT i afegeix les Disposició addicional 2a i 4a , per eliminar les limitacions a la utilització de les ETT i establir els criteris que s' han de tenir en compte per a la negociació col·lectiva a l' hora de fer aquestes limitacions en determinats sectors.

La nova Disposició addicional 2a estableix que no podran celebrar-se contractes de posta a disposició d' ETT per la realització dels treballs següents:

“ a) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el Real Decreto 783/2001,

b) Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, y sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.

c) Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como sus normas de modificación, desarrollo y adaptación al progreso técnico”.

La mateixa Disposició addicional 2a deriva a la negociació col·lectiva perquè, abans de 31 de desembre de 2010 - i amb independència de les regles sobre vigència, pròrroga, denúncia i renegociació del convenis - , a que determini, per raons de seguretat i salut en el treball, limitacions per a la utilització d' ETT **en els sectors:**

- De la construcció.
- Minería a cel obert i d' interior.
- Indústria extractives per sondeigs en superfície terrestre.
- Treballs en plataformes marines.
- Fabricació, manipulació i utilització d'explosius, inclosos els pirotècnics.

- Treballs amb riscos elèctrics en alta tensió.

Les limitacions que es puguin establir hauran de complir els següents requisits:

- a) Hauran de referir-se a ocupacions i llocs de treball o tasques concrets.
- b) Hauran de justificar-se pels riscos que suposen la seguretat i salut.
- c) Hauran de fonamentar-se en informe raonat que s'acompanyarà al registre, dipòsit i publicació del conveni col·lectiu.

La mateixa Disposició adicional 2a estableix que, a partir de 1 de gener de 2010:

Respectant les limitacions anteriors es podran celebrar contractes de posta a disposició per part d'ETT en els sectors abans indicats; per a realització d'aquests contractes s'hauran de complir els següents requisits :

- a) L'ETT haurà d'organitzar de forma parcial o total les activitats preventives amb recursos propis i tenir constituït un comitè de seguretat i salut del qual formin part no menys de 4 delegats de prevenció.
- b) El treballador haurà de posseir les aptituds, competències, qualificacions i formació específica, i aquestes s'hauran d'acreditar documentalment.

Finalment, s'ha d'esmentar que el RDL obliga a l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball a incorporar en els seus informes periòdics les dades específiques que permetin conèixer l'evolució de la sinistralitat en els treballs i ocupacions d'especial perillositat realitzats per treballadors cedits per les ETT.

Per la seva part, la nova Disposició adicional 4a en la mesura que, a partir de 1 de gener de 2011, suprimeix expressament totes les limitacions o prohibicions actualment vigents, amb la única excepció del que s'acaba de dir anteriorment sobre el contingut de la Disposició adicional 2^a, permet la utilització de les ETT per les Administracions Públiques.

Però, si a partir de 1 de gener de 2011 s'estableixen noves limitacions o restriccions a la utilització de les ETT, s'haurà de fer per raons relacionades a la protecció dels treballadors cedits, a la necessitat de garantir el bon funcionament del mercat de treball i per evitar possibles abusos.

MESURES PER AFAVORIR L' IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

El RDL estableix les següents previsions:

Sobre el contracte per a la formació:

L' apartat 3. de l' article 11 de l' ET estableix que la negociació col·lectiva podrà fixar criteris i procediments per tal d' aconseguir la paritat per raó de gènere en el nombre de persones treballadores vinculades a l'empresa per mitjà de contractes formatius.

Sobre la promoció i formació professional en el treball:

Es modifica l' apartat 2. de l' article 23 de l' ET per derivar expressament a la negociació col·lectiva la regulació dels termes de l'exercici dels drets als permisos, a les adaptacions de la jornada ordinària per raons formatives, que s' hauran d' acomodar a criteris i sistemes que garantitzin l' absència de discriminació directa i indirecta.

Sobre la redacció de l' apartat c) de l' article 52 de l' ET:

El permís per paternitat no es podrà computar com a falta d' assistència al treball a efectes d' acomiadament objectiu.

CERES, 28 de juny de 2010