

SÍNTESI DA REFORMA LABORAL

da Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo (BOE, 18-09-2010)

<p>Contrato de obra ou servizo</p>	<p>Duración máxima 3 anos. Prorrogábel por negociación colectiva sectorial 12 meses máis.</p>
	<p>Réxime transitorio</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Será de aplicación aos contratos por obra ou servizo determinados subscritos a partir da data de entrada en vigor desta reforma. Os contratos por obra ou servizo determinados concertados con anterioridade á entrada en vigor desta Lei (19 de setembro) rexeranse pola normativa legal ou convencional vixente na data en que se celebraron.</i>
<p>Encadeamento de contratos temporais</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prohíbense para o mesmo ou distinto posto de traballo na mesma empresa ou grupo de empresas dous ou máis contratos temporais celebrados directamente ou a través de ETT. • Prohíbese tamén en casos de sucesión ou subrogación empresarial. • Exceptúanse os contratos formativos, de substitución, de interinidade, temporais celebrados no marco de programas públicos de emprego ou temporais por empresas de inserción.
	<p>Xustificación da adquisición da condición de fixo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O empresario facilita documento acreditativo ao traballador. • O traballador pode solicitar un certificado dos contratos temporais ao Servizo Público de Emprego
	<p>Réxime transitorio:</p> <p><i>As modificacións serán de aplicación aos contratos de traballo subscritos a partir da data de entrada en vigor desta reforma, aínda que, respecto dos contratos subscritos polo traballador con anterioridade, aos efectos do cómputo do número de contratos, do período e do prazo previsto no artigo 15.5 ET, tomarase en consideración o vixente a 18 de xuño de 2010.</i></p>
<p>Encadeamento de contratos temporais na Administración</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aplícanse as regras do encadeamento e da duración máxima do contrato temporal no ámbito das Administracións públicas, sen prexuízo dos principios de igualdade, mérito e capacidade no acceso ao emprego público. • Aos efectos do encadeamento, non se terán en conta os contratos celebrados por organismos públicos, axencias e demais entidades de dereito público. • As regras da duración máxima non se aplicarán aos contratos previstos na Lei de Universidades ou noutras normas con rango de lei cando estean vinculados a proxectos superiores a tres anos.

<p>Indemnización por finalización de contrato temporal</p>	<p>Gradualmente chegarase até 12 días de salario por ano de servizo en 2015.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oito días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren até o 31 de decembro de 2011. • Nove días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren a partir do 1 de xaneiro de 2012. • Dez días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren a partir do 1 de xaneiro de 2013. • Once días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren a partir do 1 de xaneiro de 2014. • Doce días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren a partir do 1 de xaneiro de 2015.
<p>Contrato de fomento da contratación indefinida (CFCI)</p>	<p>Novos colectivos (ademais dos anteriores):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parados que leven, polo menos, un mes inscritos. • Traballadores só con contratos temporais nos últimos 24 meses. • Traballadores despedidos nos 24 meses anteriores dun contrato indefinido. • Persoas con discapacidade. • Conversión do temporal en fixo antes do 31/12/2010. • Conversión de contrato temporal celebrado logo da entrada en vigor do RD-Lei transformado en CFCI antes de 31/12/2011 (o contrato non pode superar os seis meses). • Mulleres nos dous anos posteriores ao parto ou adopción. • Mulleres vítimas de violencia de xénero ou trata de seres humanos. • Mulleres desempregadas que se reincorporen ao traballo tras inactividade de 5 anos. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Prohibicións: empresas que nos 6 meses anteriores extinguisen contratos indefinidos ordinarios por causas obxectivas declaradas ou recoñecidas improcedentes ou realizase despedimentos colectivos. • Excepción: que os despedimentos se producisen antes da entrada en vigor do RD-Lei ou que haxa acordo no período de consultas. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Indemnización por extinción: declarada improcedente polo xuíz ou recoñecida polo empresario: 33 días por ano traballado. • O traballador ten a carga de probar que o despedimento obxectivo non se axusta a dereito.

Despedimento colectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Redefínense as causas económicas: cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas; ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos, que poida afectar á súa viabilidade ou á súa capacidade de manter o volume de emprego. • Hai que xustificar a razoabilidade da decisión extintiva para preservar ou favorecer a súa posición competitiva no mercado.
	<p>Procedemento: O empresario deberá solicitar autorización para a extinción dos contratos de traballo conforme ao procedemento de regulación de emprego e simultaneamente abrir período de consultas.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • A falta de representantes na empresa, os traballadores poderán atribuír a representación a unha comisión dun máximo de tres membros integrada por traballadores da mesma empresa elixidos democraticamente, ou por tres membros dos sindicatos máis representativos. • Cando o período de consultas conclúa sen acordo, a autoridade laboral ditará resolución no prazo de quince días naturais a partir da conclusión do período de consultas; se transcorrido o devandito prazo non recaese pronunciamento expreso, entenderase autorizada a medida extintiva nos termos da solicitude. • Cando o período de consultas conclúa con acordo entre as partes, a autoridade laboral ditará resolución no prazo de sete días autorizando a extinción das relacións laborais.
	<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso de 15 días.
	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnización por despedimento obxectivo declarado xudicialmente ou recoñecido polo empresario como improcedente: 33 días. • O FOGASA aboa 8 días de indemnización no caso de despedimentos obxectivos ou colectivos posteriores á entrada en vigor do RD-Lei. O contrato debe durar como mínimo un ano. • O FOGASA deixará de abonar estes días cando entre en funcionamento o Fondo de capitalización.
<p>Réxime transitorio: <i>Os procedementos en tramitación a data de 18-6-2010 régulanse pola normativa vixente no momento do seu inicio.</i></p>	

Despedimento obxectivo	<p>Causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cando concorran algunhas das previstas no art. 51.1 ET e a extinción afecte a un número inferior de traballadores. • Por faltas de asistencia ao traballo, cando o índice de absentismo total do persoal do centro de traballo supere o 2,5%.
	<p>Improcedencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por non cumprir os requisitos do art. 53.1 ET. • A falta de preaviso ou erro escusábel no cálculo da indemnización non converte o despedimento en improcedente.
	<p>Preaviso: 15 días.</p>
	<p>Réxime transitorio: <i>Os procedementos en tramitación a 18-6-2010 regúlanse pola normativa vixente no momento do seu inicio.</i></p>
Modificación substancial das condicións colectivas de traballo (art. 41 ET)	<ul style="list-style-type: none"> • Causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción. • Nova causa: cando as medidas sirvan para previr unha evolución negativa da empresa ou favorezan posición competitiva no mercado.
	<p>Carácter temporal da modificación: máximo até a vixencia do convenio.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Período consultas: non superior a 15 días. • Posibilidade de substituír o período de consultas por arbitraje. • Se hai acordo, os traballadores só poderán impugnalos por fraude, dolo, coacción ou abuso do dereito.
	<ul style="list-style-type: none"> • Se non hai acordo, contra a decisión empresarial pódese reclamar en conflito colectivo. • Cando a modificación se refira ás condicións establecidas nos convenios colectivos de sector, o acordo de modificación notificarase á comisión paritaria. • Se falta representación na empresa os traballadores pódena atribuír a unha comisión integrada por tres traballadores da propia empresa ou a unha comisión integrada por tres membros dos sindicatos máis representativos.
	<ul style="list-style-type: none"> • A modificación só pode referirse a xornada, horario e distribución do tempo de traballo, quendas, remuneración, sistemas de traballo e funcións. • O traslado rexerase polo art. 40 sobre mobilidade xeográfica.

Cláusulas de inaplicación salarial (art. 82.3 ET).	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidade de período de consultas por acordo entre traballadores e empresa: non superior a 15 días. • Se falta representación na empresa, os traballadores pódena atribuír a unha comisión integrada por tres traballadores da propia empresa ou a unha comisión integrada por tres membros de sindicatos máis representativos.
	Carácter temporal: período de vixencia do convenio ou como máximo 3 anos.
	<ul style="list-style-type: none"> • Determinación exacta da cantidade a percibir e da recuperación de cantidades. • Non poden incumprirse obrigacións relativas á eliminación de discriminación retributiva por razón de xénero.
	<ul style="list-style-type: none"> • Se hai acordo, este só poderá impugnarse polos traballadores en caso de fraude, dolo, coacción ou abuso do dereito. • Se non hai acordo, estableceranse procedementos de aplicación xeral e directa para liquidar discrepancias.
Mobilidade xeográfica (art. 40 ET)	Período de consultas non superior a 15 días.
	Se falta representación na empresa, os traballadores pódena atribuír a unha comisión integrada por tres traballadores da propia empresa ou a unha comisión integrada por tres membros de sindicatos máis representativos.
	Posibilidade de substituír o período de consultas polo procedemento de mediación ou arbitraje.
	Se hai acordo só poderá impugnarse polos traballadores en caso de fraude, dolo, coacción ou abuso do dereito.
Medidas de regulación temporal de emprego: Suspensión do contrato ou redución de xornada por causas obxectivas (art. 47 ET)	Estabelecemento dun máximo e dun mínimo de redución de xornada: 10% e 70%. Non poden realizarse horas extras, salvo forza maior.
	Reposición de prestacións por desemprego: 180 días
	<ul style="list-style-type: none"> • O traballador en suspensión temporal ou en redución de xornada está en situación de desemprego parcial. • O desemprego consévese por horas, non por días. A porcentaxe consumida é equivalente ao de redución de xornada autorizada.
	<ul style="list-style-type: none"> • Bonificacións nas cotas empresariais por continxencias comúns do 80% se se inclúen accións formativas. • O compromiso de mantemento de emprego será de seis meses para os acordos concluídos

	despois da entrada en vigor da Lei. <ul style="list-style-type: none"> As solicitudes Terán que presentarse desde 1 de outubro de 2008 até o 31 de decembro de 2011 (agás para solicitudes presentadas a partir da entrada en vigor da lei. Neste caso o prazo será do 1/1/2010 ao 31/12/2011. 	
Bonificacións á contratación indefinida	Requisitos comúns	<ul style="list-style-type: none"> Prazo: contratos indefinidos celebrados até o 31/12/2011. Requisitos: As contratacións deben supor un aumento do persoal fixo da empresa. Duración: 3 anos desde o contrato. Se se extinguen contratos, as vacantes cubriranse nos dous meses seguintes. Réxime transitorio)
	Requisitos colectivos	<ul style="list-style-type: none"> Mozos até 30 anos 66,67€/mes, 800€/ano (88,33€/mes, 1.000€ se son mulleres). Maiores de 45 anos: 100€/mes, 1.200€/ano (116,67€/mes, 1.400€/ano, se son mulleres).
Bonificacións por transformación en indefinidos de contratos formativos, de remuda e de substitución antes do 31/12/2011	41,67€/mes, 500€/ano. (58,33€/mes, 700€/ano, se son mulleres).	
Bonificacións para contratos de formación	<ul style="list-style-type: none"> A bonificación do 100% das cotas empresariais non será de aplicación aos contratos subscritos con alumnos traballadores de programas públicos de emprego-formación. Para contratos celebrados antes de 31/12/2011. Duración: Toda a vixencia do contrato (incluídas prórrogas). 	
	Novos beneficiarios de bonificacións: sociedades laborais ou cooperativas que incorporen traballadores con réxime propio de traballadores por conta allea.	
Emprego xuvenil	Emprego para a formación	Bonificación de cotas empresariais do 100%.
		<ul style="list-style-type: none"> Idade máxima: con carácter xeral, menores de 21 anos. Idade máxima: alumnos de casa-taller, casa de oficios, etc: atenderase ás súas propias disposicións. Para desempregados que cursen ciclos formativos de FP grao medio o límite será 24 anos.

		<ul style="list-style-type: none"> • Para discapitados non hai límite de idade. • Duración: Entre 6 meses e 2 anos. • A duración pode modificarse por convenio colectivo (máximo 3 anos). Para os discapitados o máximo son 4 anos. • A IT, risco durante o embarazo, maternidade, paternidade e risco durante a lactación, interrompen o prazo. • A formación teórica non pode ser inferior ao 15% da xornada máxima. Impartirase sempre fóra do posto de traballo. • O Goberno establecerá procedementos que faciliten aos empresarios a formación teórica. • As empresas poderán financiarse o custo da formación teórica; o financiamento é compatíbel co réxime de bonificacións. • Retribución mínima: Non inferior ao SMI completo a partir do segundo ano de vixencia do contrato independentemente do tempo dedicado á formación teórica. • Recoñecemento de prestacións por desemprego ao termo do contrato. • Non se recoñece o desemprego para os contratos para a formación subscritos con alumnos traballadores en programas públicos de emprego-formación. <p>Réxime transitorio: <i>Os contratos para a formación vixentes a 18-6-2010 e as súas prórrogas rexeranse pola normativa pola que se concertaron. A partir do 18-6-2010 seralles aplicábeis aos devanditos contratos cando sexan prorrogados a cobertura de desemprego e o novo réxime de bonificacións. Para os contratos celebrados con persoas con discapacidade poderá aplicarse o establecido na nova Lei ou a Disposición Adicional segunda do ET (redución do 50% das cotas empresariais á Seguridade Social).</i></p>
--	--	---

	Contrato en prácticas	<ul style="list-style-type: none"> • Título universitario ou de formación profesional grao medio ou superior e certificado de profesionalidade de acordo coa Lei 5/2000 obtido nos cinco anos anteriores (ou 7 se se trata dun discapacitado) • Ningún traballador poderá estar contratado en prácticas na mesma ou distinta empresa por tempo superior a dous anos, aínda que se trate de distinta titulación ou distinto certificado de profesionalidade, nin para o mesmo posto de traballo, aínda que sexa en virtude de distinta titulación. • A IT, risco durante o embarazo, maternidade, paternidade e risco durante a lactación, interrompen o prazo. • Os títulos de grao, mestrado e doutoramento non se considerarán a mesma titulación, agás que ao ser contratado por primeira vez, o/a traballador/a xa estivese en posesión do título superior correspondente.
Servizos Públicos de Emprego	Prórroga do Plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral até o 31/12/2012	
Axencias de colocación (con ou sen ánimo de lucro)	<ul style="list-style-type: none"> • Nova definición de intermediación laboral. Definición de empresas de recolocación. • Non poden cobrar aos traballadores polos seus servizos de intermediación. • Requisitos de autorización. • Colaboración cos servizos públicos de emprego. • Servizo de carácter público, independentemente do axente que realice a intermediación laboral. • Autorización do Servizo Público de Emprego Estatal para actuar en distintas CCAA. • A participación de traballadores en accións de mellora da ocupabilidade serán voluntarias nos 30 primeiros días de percepción da prestación. <p>Réxime transitorio: <i>As Axencias de colocación sen ánimo de lucro e os servizos integrados para o emprego dispoñen de seis meses desde a entrada en vigor das disposicións de desenvolvemento da Lei para adecuarse á nova regulación e solicitar a correspondente autorización. Superado o prazo sen facelo, non poderán continuar con estas actividades.</i></p>	

<p>Empresas de Trabajo Temporal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Traballos perigosos: a partir do 1/4/2011 poderán celebrarse contratos de posta a disposición nas actividades perigosas sinaladas (minería, industrias extractivas por sondaxes, plataformas mariñas, explosivos e alta tensión). • Limitacións ás ETTS: A partir de 1/1/2011 suprímense todas as limitacións para a celebración de contratos de posta a disposición polas ETTS, incluídos contratos coas Administracións Públicas (excepto tarefas que por lei se reserven a funcionarios). • Os traballadores de ETTS teñen dereito a que a empresa usuaria os informe das vacantes existentes para optar a acceder a un posto permanente. • Por negociación colectiva facilitarase aos traballadores cedidos a mesma formación dispoñíbel para os traballadores da empresa usuaria.
<p>Fondo de capitalización para contratos indefinidos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución dun Fondo de capitalización para os traballadores ao longo da súa vida laboral. • O aboamento de cantidades realízase en casos de despedimento, de mobilidade xeográfica ou de formación. • As cantidades que non se fagan efectivas recíbense no momento da xubilación. • Operativo desde 1 de xaneiro de 2012 para contratos indefinidos celebrados desde esa data.
<p>Promoción da igualdade entre homes e mulleres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A definición de categorías e grupos profesionais, así como os criterios de ascenso, garantirán a ausencia de discriminación directa ou indirecta entre homes e mulleres.
<p>Xestión da incapacidade temporal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación de excedentes ás mutuas por continxencias profesionais ou incapacidade temporal á redución de cotizacións por continxencias comúns da empresa. • Asunción por parte das mutuas dos gastos ocasionados nos procesos de recuperación funcional dirixidos a evitar a prolongación innecesaria da baixa laboral. • Competencias do INSS e do Instituto Social da Mariña equivalentes ás da Inspección de Servizos Sanitarios da Seguridade Social. • Médicos adscritos ao INSS: elimínase a previsión de que os médicos adscritos ao INSS expidan o alta médica en o proceso de IT, aos exclusivos efectos das prestacións económicas da Seguridade Social. • Remisión de datos médicos: a inspección médica dos servizos públicos de saúde poderá solicitar a remisión de datos médicos en poder das entidades xestoras. • Para evitar a prolongación innecesaria da IT: As Mutuas asumirán o custo, sen prexuízo do seu resarcimento posterior polos Servizos de Saúde ou por entidades xestoras, dos trata-

	<p>mentos dirixidos a evitar a prolongación innecesaria da IT por continxencias comúns.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inspección e alta médica: Até o cumprimento da duración máxima (365 días) dos procesos de IT, o INSS e no seu caso, o Instituto Social da Mariña, exercerán as mesmas competencias que a Inspección de servizos sanitarios da Seguridade Social para emitir o alta médica. • Emisión de novas baixas: en caso de alta expedida polo INSS ou polo ISM, serán os únicos competentes para emitir nova baixa se se produce en os 180 días seguintes.
Protección por cese de autónomos	<ul style="list-style-type: none"> • O autónomo que cumpra os requisitos poderá volver solicitar a protección económica por cesamento de actividade transcorridos 18 meses desde o último recoñecemento da prestación.
Límites ao salario en especie	<ul style="list-style-type: none"> • O salario en especie non pode superar o 30% das percepcións salariais do traballador, nin minorar a contía íntegra do SMI. Especial atención ao réxime das empregadas do fogar. • De aplicación aos contratos vixentes á entrada en vigor da lei, con efectos a partir desta data.