

Gestió d'entitats no lucratives

La Reforma Laboral

Índex

CONTRACTES TEMPORALS

Contractes d'obra/servei	3
Concatenació de contractes temporals	4
Nova obligació per a les entitats.....	5
Indemnització per fi de contracte temporal.....	5

EXTINCIONS I REDUCCIONS

Extinció de contractes per causes objectives	6
L'abonament de part de la indemnització pel FOGASA.....	7
Fons de capitalització.....	8
Reducció de jornada per causes objectives.....	8

CONTRACTES INDEFINITS

Contracte de foment de la contractació indefinida.....	9
Bonificacions per contracte indefinit.....	11

FLEXIBILITAT INTERNA

Mobilitat geogràfica.....	12
Modificació substancial de condicions de treball.....	13
Inaplicació salarial dels convenis col·lectius	14

CONTRACTES FORMATIUS

Contracte en pràctiques	15
Contracte per a la formació	15
Altres aspectes de la reforma	16

QUADRE RESUM DE LA REFORMA LABORAL 2010.

Reial Decret 10/2010 de Mesures Urgents per a la Reforma del Mercat de Treball

CANVIS INTRODUIÏTS PER LA REFORMA	QUÈ DEIA LA NORMATIVA ANTERIOR	QUÈ VOL DIR AQUEST CANVI O COM AFECTA
<p>Contractes d'obra/servei</p> <ul style="list-style-type: none"> El contracte d'obra/servei no pot durar més de 3 anys (ampliable a 4 anys per conveni col·lectiu). 	<p>Contractes d'obra/servei</p> <ul style="list-style-type: none"> El contracte d'obra/servei no tenia una limitació màxima i la durada se supeditava a la durada del servei objecte del contracte. 	<p>Contractes d'obra/servei</p> <ul style="list-style-type: none"> Un cop superada la durada màxima, el treballador serà considerat fix de plantilla. Aquest canvi només es refereix als contractes d'obra/servei i no als eventuals o de substitució. El contracte d'obra/servei és, sens dubte, el contracte temporal més utilitzat per part de les entitats no lucratives. És per aquest motiu que s'ha de tenir molt clar que els contractes d'obra/servei continuen tenint com requisit essencial que s'han de referir a un servei o projecte amb autonomia i substantivitat pròpia dintre de l'activitat de l'entitat. És a dir, la temporalitat no es justifica amb els 3 anys de durada sinó amb la naturalesa temporal i autònoma del servei o projecte pel qual està fet el contracte. Només afecta a contractes d'obra/servei celebrats a partir de la entrada en vigor de la reforma.

CANVIS INTRODUÏTS PER LA REFORMA	QUÈ DEIA LA NORMATIVA ANTERIOR	QUÈ VOL DIR AQUEST CANVI O COM AFECTA
<p>Concatenació de contractes temporals</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un treballador serà considerat fix de plantilla si es donen a la vegada les següents circumstàncies: <ul style="list-style-type: none"> → Que hagi tingut dos o més contractes temporals. → Que hagi estat contractat més de 2 anys, ja sigui de forma consecutiva o interrompuda → Ja sigui per al mateix o diferent lloc de treball, i ja sigui en la mateixa entitat o grup d'entitat. → Que tot plegat hagi succeït en un període de dos anys i mig (30 mesos), si la contractació no ha estat consecutiva. 	<p>Concatenació de contractes temporals</p> <ul style="list-style-type: none"> • El supòsit era pràcticament el mateix, però fins ara només era aplicable si la contractació es feia pel mateix lloc de treball i la mateixa entitat. Ara també s'aplica si la contractació temporal és per a un lloc de treball diferent i també en el cas de contractar en dues o més entitats d'un mateix grup. 	<p>Concatenació de contractes temporals</p> <ul style="list-style-type: none"> • No és d'aplicació si el treballador ha tingut o té només un contracte temporal. • No és d'aplicació si els contractes utilitzats són de formació, pràctiques, relleu o substitució. • Aquelles organitzacions que estan formades per diferents entitats vinculades seran considerades un grup d'empreses a efectes de contractació. • Els supòsits de contractació a través d'ETT també s'han de computar en la concatenació. • En cas que el treballador vingui d'una subrogació s'han de computar també els contractes temporals que el treballador hagi tingut en l'entitat anterior. • Es recomana a les entitats que facin un repàs per detectar possibles concatenacions temporals de tots els seus treballadors.

CANVIS INTRODUÏTS PER LA REFORMA	QUÈ DEIA LA NORMATIVA ANTERIOR	QUÈ VOL DIR AQUEST CANVI O COM AFECTA
<p><i>Nova obligació per a les entitats</i></p> <ul style="list-style-type: none"> En els dos supòsits anteriors, és a dir, si un treballador supera el termini màxim de temps per al contracte d'obra/servei o bé si es produeix la concatenació de contractes temporals, l'entitat ha de lliurar un document justificatiu al treballador certificant que aquest ha passat a ser fix de plantilla. 	<p><i>Nova obligació per a les entitats</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Fins ara en els supòsits que un treballador passava a ser fix no s'especificava de quina manera se certificava la nova situació, era una presumpció tàcita. 	<p><i>Nova obligació per a les entitats</i></p> <ul style="list-style-type: none"> El document justificatiu s'ha de lliurar en el termini de deu dies comptats des del moment que es compleixin els requisits per ser considerat fix de plantilla per les dues causes anteriors. No hi ha un model estàndard de document.
<p><i>Indemnització per fi de contracte temporal</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Quan finalitzi un contracte temporal, el treballador tindrà dret a una indemnització per cada any treballat que variarà en funció de la data de celebració del contracte temporal: <ul style="list-style-type: none"> → 8 dies de salari si el contracte és del 2011, del 2010 o anterior → 9 dies de salari si el contracte és del 2012 → 10 dies de salari si el contracte és del 2013 → 11 dies de salari si el contracte és del 2014 → 12 dies de salari si el contracte és del 2015 o posterior. 	<p><i>Indemnització per fi de contracte temporal</i></p> <ul style="list-style-type: none"> La indemnització per fi de contracte temporal era de 8 dies de salari per any treballat. 	<p><i>Indemnització per fi de contracte temporal</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Només s'aplica als contractes d'obra/servei i als contractes eventuais. La causa de finalització ha de ser per expiració del temps pactat al contracte o per finalització de l'obra o servei. Fins ara, moltes entitats no pressupostaven aquesta indemnització perquè era un import petit. És convenient acostumar-se a pressupostar la indemnització com un cost aparellat als contractes temporals, ja que a partir del 2015 el seu import serà equivalent a 1 dia de salari per cada mes treballat.

CANVIS INTRODUÏTS PER LA REFORMA	QUÈ DEIA LA NORMATIVA ANTERIOR	QUÈ VOL DIR AQUEST CANVI O COM AFECTA
<p><i>Extinció de contractes per causes objectives</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Es matisa que de la causa de l'extinció, quan sigui econòmica, s'ha de desprendre una situació negativa a l'entitat i que es dedueix mínimament el motiu de l'acomiadament. • La causa s'ha d'acreditar i s'ha de justificar que això millorarà la situació de l'entitat o previndrà una evolució negativa. • S'ha de comunicar amb 15 dies de preavís • Si no se segueix el procediment formal d'aquest tipus d'acomiadament serà considerat improcedent i caldrà indemnitzar amb 45 dies de salari per any treballat 	<p><i>Extinció de contractes per causes objectives</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • La norma anterior era més rígida. A més a més, els tribunals eren molt exigents amb aquests tipus d'extincions i, en causes econòmiques, requerien resultats molt negatius ja consolidats, i no potencials. La norma i els criteris jurisprudencials dificultaven que prosperessin judicialment els acomiadaments per causes objectives. • El preavís anterior era de 30 dies • Si no se seguia el procediment formal d'aquest tipus d'acomiadament era considerat nul. 	<p><i>Extinció de contractes per causes objectives</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • El canvi introduït intenta flexibilitzar aquests tipus d'extincions i intenta reduir les dificultats judicials per fer-ho més plausible. Tanmateix, la redacció final ha decebut molt perquè conté molta imprecisió jurídica amb expressions com "mínimament raonable" o "situació econòmica negativa", i això tornarà a deixar en mans dels jutges la interpretació sobre què vol dir això exactament. Això sí, està clar que ja no caldrà necessàriament tenir pèrdues econòmiques acumulades sinó que serà suficient amb justificar que l'acomiadament és necessari per garantir una evolució que millori els resultats o la situació de l'entitat. • La indemnització es manté en 20 dies de salari per any treballat. • La pèrdua de projectes i dels ingressos econòmics associats que a hores d'ara estan vivint moltes entitats, pot servir perfectament per argumentar les extincions per causes objectives

CANVIS INTRODUÏTS PER LA REFORMA	QUÈ DEIA LA NORMATIVA ANTERIOR	QUÈ VOL DIR AQUEST CANVI O COM AFECTA
<p><i>L'abonament de part de la indemnització pel FOGASA</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • En els contractes indefinits iniciats posteriorment a la Reforma que siguin extingits per causes objectives o acomiadament col·lectiu, el FOGASA es farà càrrec de part de la indemnització i abonarà 8 dies per any treballat. • Per tal que el FOGASA es faci càrrec el contracte indefinit ha hagut de durar un mínim d'1 any. • Aquesta mesura durarà només fins que entri en vigor el fons de capitalització (veure apartat següent) 	<p><i>L'abonament de part de la indemnització pel FOGASA</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • No estava regulat a la norma. Només estava contemplat que a les entitats de menys de 25 treballadors el FOGASA abonava el 40% de la indemnització, que continua vigent per extincions de contractes iniciats abans de la Reforma 	<p><i>L'abonament de part de la indemnització pel FOGASA</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Representa un traspàs del cost de la indemnització a les arques públiques, malgrat que en la pràctica, aquesta mesura no es durà a terme aviat. Com que només és per contractes iniciats posteriorment a la reforma i els contractes han de tenir una durada mínima d' 1 any, no serà fins al juny de 2011 que es podrà començar a aplicar. Al mateix temps la Reforma preveu que el FOGASA aboni només fins que es creï el fons de capitalització per acomiadaments (veure apartat següent) i això la norma diu que serà dintre d'un any, amb la qual cosa no sabrem si el FOGASA acabarà abonant res. • Tot plegat, aquest canvi pretén que les organitzacions s'adonin que pot arribar a costar el mateix finalitzar un contracte temporal (indemnització de 12 dies per any) que finalitzar objectivament un contracte indefinit (indemnització de 20 dies – 8 dies que paga el Fogasa = 12 dies per any), i que, per tant, si costa el mateix indemnitzar un temporal que un indefinit, les organitzacions optin per fer contractes indefinits.

CANVIS INTRODUIÏTS PER LA REFORMA	QUÈ DEIA LA NORMATIVA ANTERIOR	QUÈ VOL DIR AQUEST CANVI O COM AFECTA
<p>Fons de capitalització</p> <ul style="list-style-type: none"> Es preveu la creació d'un fons de capitalització per cobrir les possibles indemnitzacions que un treballador pugui tenir al llarg de la seva vida laboral o per mobilitat geogràfica, formació o jubilació, sense que suposi un increment de les cotitzacions. Cobrirà un nombre de dies de salari per any treballat, que encara s'ha de determinar. La norma preveu que d'aquí a un any estigui creat el projecte de llei que ho reguli. 	<p>Fons de capitalització</p> <ul style="list-style-type: none"> No estava previst. 	<p>Fons de capitalització</p> <ul style="list-style-type: none"> A hores d'ara es fa molt difícil imaginar-se el funcionament d'aquest fons, que segueix el model austríac. També serà difícil que estigui enllestit en un any el projecte de llei que ho pugui regular, degut a la seva complexitat. Tanmateix, la idea és que sigui com una espècie d'assegurança individual que cobrirà, principalment, el risc d'acomiadament, i això representarà menys cost a l'hora d'acomiadar una persona. El decret no especifica com es finançarà. Estableix que no podrà suposar un augment de les cotitzacions empresarials, però podria recaure sobre el treballador o finançar-se a través dels impostos.
<p>Reducció de jornada per causes objectives</p> <ul style="list-style-type: none"> Es pot instar la reducció de jornada per causes objectives, és a dir, per problemes econòmics, tècnics, organitzatius o de producció. La reducció ha de ser temporal i necessàriament entre un 10% i un 70%. És necessari fer un procés on l'autoritat laboral accepti la reducció, independentment del nombre de 	<p>Reducció de jornada per causes objectives</p> <ul style="list-style-type: none"> No existia de forma expressa la figura de la reducció temporal de jornada per causes objectives. 	<p>Reducció de jornada per causes objectives</p> <ul style="list-style-type: none"> Aquesta nova figura apareix per intentar evitar que les organitzacions acomiadin directament i pensin que, abans, poden intentar pal·liar les situacions negatives amb reduccions temporals de jornada i, per tant, de cost. Per fer les reduccions s'ha de proposar un ERO que ha d'anar a l'autoritat laboral. Atès que el procediment d'ERO

CANVIS INTRODUIÏTS PER LA REFORMA	QUÈ DEIA LA NORMATIVA ANTERIOR	QUÈ VOL DIR AQUEST CANVI O COM AFECTA
<p>persones afectades per la reducció.</p> <ul style="list-style-type: none"> • És possible compatibilitzar l'atur de forma parcial mentre dura la reducció de jornada. 		<p>és vist per les entitats com un procés "massa empresarial" no sembla que sigui una mesura que les entitats seguiran per pal·liar situacions negatives, però circumstancialment pot ser una solució temporal que redueixi costos sense minvar en excés els ingressos del treballadors afectats, els quals cobraran l'atur parcialment per la jornada que perden. A més a més, si els afectats són posteriorment acomiadats poden tornar a cobrar els dies que han consumit durant l'atur parcial (màxim 180 dies).</p>
<p>Contracte de foment de la contractació indefinida</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es podrà concertar aquest contracte indefinit amb : <ul style="list-style-type: none"> → Aturats joves (entre 16 i 30 anys) → Aturades dones per serveis de menys índex d'ocupació femenina. → Aturats més grans de 45 anys → Aturats discapacitats → Aturats en general que portin inscrits a l'OTG com a mínim 3 mesos → Aturats que només hagin tingut contractes temporals durant els dos anys anteriors → Aturats que hagin estat acomiadats 	<p>Contracte de foment de la contractació indefinida</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es podia concertar pels mateixos col·lectius excepte pel que fa als aturats en general, que havien d'estar inscrits com a l'OTG com a mínim 6 mesos, i pel que fa als aturats amb contractes temporals (o acomiadats amb contracte indefinit)els dos últims anys, col·lectius aquests que són de nova creació. 	<p>Contracte de foment de la contractació indefinida</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les persones en atur han d'estar necessàriament inscrites com a demandants d'ocupació a l'OTG. • És molt important no confondre aquests col·lectius amb els col·lectius que permeten tenir bonificacions econòmiques (veure següent apartat). • Malgrat que la premsa s'ha encarregat de disposar aquest contracte com el punt estrella de la Reforma, el cert és que aquest tipus de contracte ja fa molts anys que existeix i no representa cap novetat. L'únic que s'ha fet és

CANVIS INTRODUIÏTS PER LA REFORMA	QUÈ DEIA LA NORMATIVA ANTERIOR	QUÈ VOL DIR AQUEST CANVI O COM AFECTA
<p>amb contracte indefinit en una altra organització durant els dos anys anteriors</p> <ul style="list-style-type: none"> → Conversions realitzades durant tot el 2010 de contractes temporals iniciats abans de la reforma. → Conversions realitzades fins tot el 2011 de contractes temporals iniciats després de la reforma, sempre que la seva durada sigui inferior a 6 mesos. <ul style="list-style-type: none"> • L'avantatge d'aquest contracte és que si s'extingeix per causes objectives i resulta o es reconeix improcedent la indemnització serà de 33 dies amb un màxim de 24 mensualitats. 		<p>universalitzar els col·lectius que hi poden acollir-se.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les entitats en particular, i les empreses en general, utilitzaven aquest tipus de contracte només per obtenir dret a determinades bonificacions. La possibilitat que la indemnització pogués acabar en 33 dies en comptes de 45 mai ha estat un motiu decisor per utilitzar-lo, ja que en la pràctica això es dificultava bastant o s'acabaven pagant també salaris de tràmit. Ara la norma clarifica que en extincions objectives es podrà reconèixer la improcedència en el mateix moment de comunicar l'acomiadament objectiu al treballador, sense necessitat d'anar a judici i per tant, sense salaris de tramitació. Ara sí, les organitzacions tenen la seguretat jurídica que el tema no es prolongarà i que només costarà una indemnització equivalent a 33 dies per any treballat. • No es pot utilitzar aquest contracte per a categories o centres determinats si, a partir de la data de la Reforma, l'entitat ha fet acomiadaments improcedents o col·lectius en els últims 6 mesos en la mateixa categoria i centre (excepte col·lectius amb acord).

CANVIS INTRODUÏTS PER LA REFORMA	QUÈ DEIA LA NORMATIVA ANTERIOR	QUÈ VOL DIR AQUEST CANVI O COM AFECTA
<p>Bonificacions per contracte indefinit</p> <ul style="list-style-type: none"> Es poden bonificar econòmicament els contractes indefinits celebrats a partir de la Reforma i fins tot el 2011 amb: <ul style="list-style-type: none"> → Joves (16-30 anys) que portin 12 mesos inscrits a l'OTG i que no tinguin l'escolaritat obligatòria o titulació professional. → Més grans de 45 anys que portin 12 mesos inscrits a l'OTG. → Transformacions a indefinit de contractes de formació, pràctiques, substitució per jubilació als 64 anys i relleu. Per poder mantenir les bonificacions és imprescindible que els nous contractes suposin un increment del nivell d'ocupació fixa a l'entitat i que aquest nivell es mantingui durant tot el temps que duren les bonificacions. 	<p>Bonificacions per contracte indefinit</p> <ul style="list-style-type: none"> Es podien bonificar, i ara ja no, els joves en general, els més grans de 45 anys en general, les dones en general i contractades dos anys després del part/adopció o després de 5 anys d'inactivitat, els aturats inscrits a l'OTG més de 6 mesos i els aturats amb responsabilitats familiars. Tanmateix continua vigent de la normativa anterior les bonificacions per persones discapacitades, per persones víctimes de violència de gènere i en risc d'exclusió social, per dones reincorporades a la feina després de la maternitat, per manteniment de feina de persones més grans de 60 anys amb més de 5 anys d'antiguitat (ó 59 anys amb més de 4 anys d'antiguitat) 	<p>Bonificacions per contracte indefinit</p> <ul style="list-style-type: none"> Es pot observar que els col·lectius que ara donen dret a les bonificacions no coincideixen amb els col·lectius que poden tenir un contracte de foment de la contractació indefinida. En la pràctica s'ha reduït i s'ha complicat, i molt, la possibilitat d'obtenir i mantenir les bonificacions. A més dels criteris addicionals que els col·lectius han de complir per poder bonificar les contractacions s'ha d'estar contínuament mesurant a l'entitat el nivell de treballadors fixos. Això vol dir que s'han de computar el promig de treballadors fixos a l'entitat (en períodes de 90 dies), i fer que aquest promig s'incrementi amb cada contractació i no baixi mai durant tot el període de les bonificacions. Si el promig baixa i no es compensa amb més contractacions indefinides en el termini d'un mes, s'hauran de retornar totes les bonificacions obtingudes. Tot i que això no es té en compte si el promig de fixos baixa per determinades causes (acomiadaments procedents, baixes voluntàries i en període de prova, morts i incapacitats permanents), en la pràctica resultarà notablement complicat dur a terme

CANVIS INTRODUIÏTS PER LA REFORMA	QUÈ DEIA LA NORMATIVA ANTERIOR	QUÈ VOL DIR AQUEST CANVI O COM AFECTA
		<p>aquest control, que s'ha de fer repetidament i minuciosament per garantir que el promig de persones fixes no baixa mentre s'estigui aplicant una bonificació. I tot això amb especial cura a les entitats més grans on el volum de treballadors i la multitud de projectes de curta durada dificultarà encara més el recompte.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les bonificacions anteriors a la Reforma es poden continuar aplicant sense aquestes limitacions. • La contractació de dones, si formen part dels col·lectius bonificables, suposen una bonificació més elevada. • Altres requisits a complir: estar al corrent de pagament de seguretat social i Hisenda, no tenir sancions d'Inspecció de Treball, no tenir un contracte indefinit en els 3 mesos anteriors i no tenir un contracte indefinit en el mateix grup en els últims dos anys.
<p>Mobilitat geogràfica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Els trasllats col·lectius a un centre de treball que impliqui canvi de residència requereixen de: <ul style="list-style-type: none"> → Un període de consultes per negociar amb el comitè d'empresa o delegats de personal de 15 dies de durada màxima 	<p>Mobilitat geogràfica</p> <ul style="list-style-type: none"> • El període de consultes era de 15 dies com a mínim (ara serà de 15 dies com a màxim) • No estava regulat amb qui s'havia de negociar si no existia comitè d'empresa o delegats de personal. 	<p>Mobilitat geogràfica</p> <ul style="list-style-type: none"> • El trasllat col·lectiu és pràcticament inexistent en el món d'entitats i associacions. Tanmateix, els canvis introduïts persegueixen la finalitat que sigui un procediment més ràpid i, a falta de representants dels treballadors, que siguin els sindicats del sector qui s'ocupin

CANVIS INTRODUÏTS PER LA REFORMA	QUÈ DEIA LA NORMATIVA ANTERIOR	QUÈ VOL DIR AQUEST CANVI O COM AFECTA
<ul style="list-style-type: none"> → Si no hi ha comitè o delegats , els treballadors podran ser representats per una comissió de 3 persones de sindicats del sector. → Aquest període de consultes es pot substituir per un arbitratge o una mediació . 	<p>En la pràctica s’havia de negociar treballador per treballador.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No estava regulat que el període de consultes es pogués substituir per cap procediment. 	<p>de negociar el trasllat.</p>
<p>Modificació substancial de condicions de treball</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les organitzacions poden modificar determinades condicions laborals dels treballadors, seguint un determinat procediment, que actualment ja existeix. • S’inclou entre les condicions que poden modificar-se la distribució del temps de treball (és a dir, la possibilitat de fer una jornada irregular). • El requisits expressats a l’apartat de mobilitat geogràfica també són aplicables a la modificació substancial de condicions si aquesta és col·lectiva. • També es poden modificar condicions establertes als convenis col·lectius amb acord amb el comitè d’empresa o delegats de personal. La durada de la modificació de condicions de convenis col·lectius, però, només pot durar el mateix que dura el conveni col·lectiu en qüestió. 	<p>Modificació substancial de condicions de treball</p> <ul style="list-style-type: none"> • El mateix que a la mobilitat geogràfica. • No estava prevista la possibilitat de modificar la distribució del temps de treball (sí l’horari). 	<p>Modificació substancial de condicions de treball</p> <ul style="list-style-type: none"> • Igual que la mobilitat geogràfica, la modificació substancial és una figura de poc ús entre les entitats del tercer sector. No obstant, la inestabilitat actual dels projectes i el seu caire canviant, especialment els provinents de l’administració pública, probablement faran pensar a les entitats en aplicar figures jurídiques com aquesta en el futur, per la necessitat d’adaptar les condicions dels treballadors a aquest caire inestable dels serveis.

CANVIS INTRODUÏTS PER LA REFORMA	QUÈ DEIA LA NORMATIVA ANTERIOR	QUÈ VOL DIR AQUEST CANVI O COM AFECTA
<p><i>Inaplicació salarial dels convenis col·lectius</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Quan aplicar les taules retributives del conveni col·lectiu suposi posar en perill la situació i les perspectives econòmiques d'una organització, aquesta podrà acordar amb els representants dels treballadors no aplicar el règim salarial previst al conveni. • Requereix un procediment formal similar al de la modificació substancial de condicions de treball • L'acord haurà d'establir exactament quan es recuperaran novament les condicions econòmiques, que no podrà ser per un període superior al període de vigència del conveni o, en tot cas, de 3 anys. • Si no s'arriba a un acord s'haurà de seguir un procediment de mediació (haurà d'estar establert al conveni o a l'acord interprofessional del sector, els quals també podran establir un arbitratge vinculant). 	<p><i>Inaplicació salarial dels convenis col·lectius</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • No existia a la norma legal, només existia aquesta possibilitat als convenis col·lectius, els quals exigien un procediment extremadament rígid i dificultós per poder no aplicar el règim salarial. 	<p><i>Inaplicació salarial dels convenis col·lectius</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • La Inaplicació salarial (o despenjament salarial, com se sol anomenar) era pràcticament impossible d'aplicar per la seva complexitat i pels durs requisits formals. Amb aquest canvi es deixa a les mans de cada organització la possibilitat de negociar amb comitè d'empresa o delegats de personal la seva pròpia situació, i permetrà arribar a acords més adequats i més fàcilment. • Les entitats i les associacions tampoc solen tenir aquesta figura com una solució viable, ja que, especialment les més petites, solen arribar a pactes individuals d'inaplicació salarial per salvar situacions econòmiques delicades. • Amb aquest canvi es deixa en mans de cada organització la possibilitat de negociar amb el comitè d'empresa o delgats de personal la seva pròpia situació, i permetrà arribar a acords més adequats més fàcilment. És un procediment relativament senzill que, potser farà que algunes entitats hi acudeixin, sobretot aquelles que hagin d'aplicar convenis col·lectius encara en vigor però negociats salarialment abans de la crisi econòmica actual.

CANVIS INTRODUÏTS PER LA REFORMA	QUÈ DEIA LA NORMATIVA ANTERIOR	QUÈ VOL DIR AQUEST CANVI O COM AFECTA
<p>Contracte en pràctiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aquest contracte, previst per a persones amb titulació universitària, de formació professional (o equivalents) o amb certificat de professionalitat, es pot confeccionar dintre dels 5 anys següents a la terminació dels estudis (6 anys per persones discapacitades) • Pot durar fins a 2 anys per a la mateixa titulació (i per a la mateixa entitat si el lloc de treball és el mateix) • Es limita la durada dels períodes de prova 	<p>Contracte en pràctiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fins ara el temps màxim era de 4 anys • Es podia fer un nou contracte per la mateix lloc de treball en virtut d'una nova titulació • La regulació del període de prova era diferent. 	<p>Contracte en pràctiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aquest contracte permet retribuir segons una règim salarial específic que recullen tots els convenis col·lectius, normalment amb un sou una mica més baix que l'habitual per a la mateixa categoria. • Les entitats no solen fer un ús important d'aquest tipus de contracte, de vegades per desconeixement i altres vegades perquè no volen tenir treballadors amb sous inferiors per una mateixa feina • Es preveu que les entitats faran ús d'aquest tipus de contracte, tot i que només sigui per justificar una temporalitat de 2 anys en llocs de treball temporals que no s'ajusten a la possibilitat de fer contractes d'obra.
<p>Contracte per a la formació</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aquest contracte està previst per adquirir formació teòrica i pràctica d'un ofici o lloc de treball amb un determinat nivell de qualificació (només per a persones sense titulació ni certificat de professionalitat com per tenir un contracte en pràctiques). • Aquest contracte es pot formalitzar per un màxim de 2 anys a treballadors amb edats compreses entre els 16 i els 21 anys (24 anys en cas d'alumnes d'escoles 	<p>Contracte per a la formació</p> <ul style="list-style-type: none"> • El contracte per a la formació no tenia dret a atur • La edat per contractar persones amb contracte era la mateixa, però no existia la possibilitat de fer fins a tot el 2011 contractes a persones menors de 25 anys. • La retribució del segon any era la fixada en conveni col·lectiu, però aquest podia disposar que fos inferior al salari mínim interprofessional, i ara no. 	<p>Contracte per a la formació</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aquesta tipologia de contractes no s'acostuma a fer servir per part de les entitats del tercer sector, ja que està destinat principalment a oficis. No obstant, sí que poden ser utilitzats amb els destinataris de l'activitat d'aquelles entitats que es dediquen a la inserció sociolaboral de joves directament. • Si el contracte es fa per aturats i abans de finals de 2011 es podrà aplicar una bonificació del 100% de la cotització.

CANVIS INTRODUIÏTS PER LA REFORMA	QUÈ DEIA LA NORMATIVA ANTERIOR	QUÈ VOL DIR AQUEST CANVI O COM AFECTA
<p>taller i cases d'ofici i sense límit per discapacitats).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fins a tot el 2011 es podrà fer amb persones menors de 25 anys. • S'inclou el dret a l'atur dintre de la seva acció protectora de seguretat social (excepte alumnes d'escoles taller i cases d'oficis) • S'incrementa la retribució mínima a partir del segon any. 		<ul style="list-style-type: none"> • El fet que ara aquest contracte tingui dret a atur i estigui tan bonificat ha de convertir-lo en una possibilitat més plausible i més generalitzada en quant al seu ús.

Altres aspectes de la reforma

- Es fomenta l'ocupació a través **d'agències de col·locació** i es permet que també existeixin agències de col·locació amb ànim de lucre (fins ara només sense lucre), que necessitaran una autorització del Servei d'Ocupació i no podran cobrar als treballadors pels seus serveis.
- Es matisen determinats aspectes de **les Empreses de Treball Temporal** (s'autoritzen per treballar en determinades activitats fins ara perilloses, es concreta més la igualtat entre treballadors d'ETT i treballadors de l'empresa i s'amplia la responsabilitat de les ETT a les indemnitzacions per extinció de contracte).
- Es matisen les **raons per fer un acomiadament col·lectiu**. Els comentaris són els mateixos que a l'apartat que extinció de contractes per causes objectives.
- Es matisen **aspectes de la suspensió de contracte per causes objectives**, que, com succeeix amb la reducció de jornada per causes objectives, pot ser aplicat independentment del nombre de treballadors afectats i amb el mateix procediment d'ERO.

**Suport
Associatiu**



**Fundació
Catalana
de l'Esplai**

com contactar

93 474 74 74

info@suport.org www.suport.org

**Carrer Riu Anoia, 42-54
08820 El Prat de Llobregat
Barcelona**