

## 12.12 Circular Informativa

### **ALGUNS ELEMENTS DE LA REFORMA LABORAL QUE INCIDIRAN EN EL SECTOR PÚBLIC I CONCERTAT**

El [BOE núm. 36, d'11 de febrer](#), publica el *Reial Decret-Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral*, que entra en vigor el 13 de febrer de 2012, sense perjudici de la seva ulterior convalidació o modificació en seu parlamentària.

#### **1. Formació vinculada al lloc de treball**

S'estableix un **permís retribuït de 20 hores anuals**, acumulables en un període de tres anys.

#### **2. Treball a temps parcial**

S'autoritza a fer **hores extres** en proporció a la jornada pactada. El sumatori de les hores ordinàries, complementàries i extraordinàries no pot superar la jornada completa comparable. Les hores extraordinàries s'inclouen a les bases de cotització per contingències comunes.

#### **3. Treball a distància (teletreball)**

Es regula el treball no presencial en el centre de treball. Cal que l'acord es formalitzi per escrit. El treballador a distància ha de gaudir dels mateixos drets que la resta i tenir garantit l'accés a la formació contínua. A efectes d'exercici dels drets de representació col·lectiva, el treballador ha d'estar adscrit a un centre de treball de l'empresa.

#### **4. Temps de treball**

L'empresa pot **distribuir irregularment al llarg de l'any un 5% de la jornada**. Per conveni sectorial o pacte d'empresa es pot incrementar aquest percentatge (patronals i sindicats majoritaris han recomanat fins a un 10%).

#### **5. Modificacions substancials de les condicions de treball**

S'afegeix la **quantia salarial** com a matèria modificable per causes objectives (econòmiques, tècniques, organitzatives o productives).



## **6. Expedients de regulació d'ocupació**

Desapareix l'autorització administrativa però no l'obligació de comunicació a l'autoritat laboral, de l'inici de l'expedient i de la decisió de l'empresa un cop finalitzat el període de consultes.

L'única via d'impugnació és la judicial, davant el Tribunal Superior de Justícia si és una demanda col·lectiva i davant del Jutjat del Social si és una demanda individual o plural.

## **7. Inaplicació del conveni sectorial**

Les empreses amb acord amb la representació dels treballadors legitimada per negociar un conveni poden **inaplicar les condicions de treball estipulades en el conveni sectorial** quan concorrin causes objectives.

Les matèries que poden ser objecte d'inaplicació són les mateixes que poden ser objecte de modificació substancial, ex-art. 41 de l'Estatut dels Treballadors més les "millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social".

## **8. Nova definició de les causes objectives**

Causa econòmica : Es considera que hi ha una disminució persistent d'ingressos a efectes d'entendre que la situació de l'empresa és negativa quan :

- Disminueixen dos (2) trimestres consecutius a efectes de suspensions de contractes o inaplicació del conveni.
- Disminueixen tres (3) trimestres consecutius a efectes d'extinció de contractes.

Causa tècnica : Canvis en els mitjans o instruments de producció.

Causa organitzativa : Canvis en els sistemes o mètodes de treball.

Causa productiva : Canvis en la demanda de productes o serveis.

## **9. Les entitats del sector públic (EPiC) poden fer acomiadaments objectius-col·lectius o individuals- per causes econòmiques**

Es reconeix, trencant amb la jurisprudència que ho negava, la possibilitat de que les entitats del sector públic puguin fer acomiadaments per causes objectives, en particular per causes econòmiques. S'entén que concorren causes econòmiques quan:

- Es produeixi una **situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent** per al finançament dels serveis públics corresponents. En tot cas, la

insuficiència pressupostària és persistent si es produeix durant tres trimestres consecutius.

#### **10. La suspensió de contractes i reducció de jornades per causes objectives al sector públic**

Només les entitats del sector públic que es financen majoritàriament amb ingressos obtinguts com a contrapartida d'operacions realitzades en el mercat (hem d'entendre que les EPiC queden incloses en aquesta categoria perquè actuen en un "mercat regulat" però mercat al cap i a la fi) poden aplicar les previsions de l'article 47 de l'ET sobre suspensió de contractes i reducció de jornades per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

#### **11. Convenis d'empresa versus conveni sectorial**

S'estableix la **prioritat aplicativa del conveni d'empresa** en les següents matèries.

- Salari base i complements salarials
- Compensació hores extraordinàries
- Retribució treball a torns
- Horari i distribució de la jornada
- Adaptació sistema de classificació professional
- Adaptació de determinats aspectes de les modalitats de contractació
- Mesures per afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal
- Altres que puguin disposar els convenis sectorials

#### **12. Dinàmica dels convenis**

Els convenis són renegociables i es poden revisar, sense necessitat de denunciar el conjunt del conveni, durant la seva vigència.

La **ultractivitat**, llevat de pacte en contra, queda limitada a **dos anys** des de la seva denúncia.

Per als convenis que ja han estat denunciats a l'entrada en vigor del reial decret-llei, com el de la XHUP i centres d'atenció primària concertats i el de centres sociosanitaris i de salut mental concertats (conveni "pont"), el període de dos anys comença a ser computat a partir del 13 de febrer de 2012.

La conseqüència de no arribar a un acord en aquest període de dos anys per als convenis d'empresa és l'aplicació del conveni sectorial i per aquest el conveni d'àmbit superior que sigui d'aplicació si n'hi ha.



### **13. Mesures de recolzament a la suspensió de contractes i reduccions de jornada**

Torna a aplicar-se, entre l'1 de gener de 2012 i el 31 de desembre de 2013, una **bonificació del 50% de les quotes de la Seguretat Social per contingències comunes**. Durant la situació de desocupació del treballador amb un màxim de 240 dies. El compromís de l'empresa ha de ser de mantenir un any la vigència dels contractes dels afectats.

Torna la **reposició fins a 180 dies** del dret a les prestacions d'atur, quan:

- La suspensió s'hagi produït entre l'1-1-12 i el 31-12-12.
- L'extinció es produeixi entre 13-2-12 i 31-12-13.

### **14. Aixecament de la suspensió de la regla d'encadenament de contractes temporals**

La suspensió de l'aplicació de la regla sobre encadenament de contractes temporals (**24 x 30**) de l'article 15.5 ET, es limita a **31 de desembre de 2012**.

### **15. Modificació causes d'acomiadament objectiu individual**

Per manca d'adaptació al lloc de treball : Ara serà obligatori que l'empresa ofereixi un curs per facilitar l'adaptació a les modificacions que s'hagin produït i l'extinció no es podrà fer efectiva fins, com a mínim, dos mesos després de finalitzada la formació adreçada a l'adaptació.

Per absentisme : Les faltes d'assistència encara que justificades com a motiu d'acomiadament objectiu ja no queda vinculada a un determinat percentatge global d'absentisme a l'empresa (la última reforma havia reduït aquest requisit i ara desapareix). Així doncs, la inassistència del 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius o del 25% en quatre mesos discontinus, és causa vàlida d'acomiadament. Continuen no computant les incapacitats temporals per malaltia comuna o accident no laboral de més de 20 dies consecutius i les altres situacions que fins ara tampoc computaven.

### **16. Reducció de la indemnització per acomiadament improcedent**

La indemnització per acomiadament (disciplinari o objectiu) declarat o reconegut per l'empresa com improcedent per a tots els contractes celebrats a partir de 13-2-12, serà de **33 dies per anys de serveis amb un màxim de 720 dies (24 mensualitats)**.

S'estableix el següent **règim transitori** pels contractes actualment en vigor :

- Des de l'inici del contracte fins a 12-2-12 : 45 dies/any
- Des de 13-2-12 fins l'extinció : 33 dies/any

El topall continuarà sent de 42 mensualitats si el primer dels dos períodes supera els 720 dies.



Ha quedat suprimit l' anomenat "acomiadament exprés"

#### **17. Salaris de tramitació per acomiadament**

Els salaris de tramitació només els haurà d'abonar l'empresa en cas de que l'acomiadament sigui **nul** o quan un cop declarada pels tribunals la seva improcedència opti per la **readmissió** del treballador.

Els representants dels treballadors cobraran salaris de tramitació tant si opten –el dret d'opció els hi correspon- per la readmissió com, per la indemnització.

#### **18. Modificacions en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar**

S'estableix que la reducció de jornada per lactància la pot gaudir qualsevol dels progenitors (pare o mare), però és un dret que només pot ser exercit per un d'ells si tots dos treballen.

La reducció de jornada per tenir cura d'un menor o una persona discapacitada ha de ser de la jornada diària.

Els convenis col·lectius podran establir altres criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada en funció de les necessitats productives de les empreses.

També operarà el preavís de 15 dies per comunicar a l'empresa la data en que s'iniciarà el permís de lactància o la reducció de jornada. Fins ara el preavís només era per comunicar la finalització de la reducció de jornada. Els convenis podran establir un altre termini de preavís.

#### **19. Les situacions d'incapacitat temporal i les vacances**

S'incorpora la més recent doctrina jurisprudencial sobre l'impacte de les situacions d'IT en relació a les vacances no gaudides –total o parcialment- per aquest motiu durant l'any natural al que corresponguin, reconeixent al treballador el dret a gaudir-les una cop finalitzada la seva incapacitat sempre i quan no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir de la finalització de l'any en el que s'hagin originat.

Barcelona, 13 de febrer de 2012