

La Reforma Laboral

Barcelona, a 7 de octubre de 2010



Introducción: Finalidad y objetivos de la Reforma



- **RD-Ley 8/2010** de medidas extraordinarias para la reducción del déficit público

El Principal objetivo de la norma se dirige a la contención y reducción del gasto público.

- **Ley 35/2010** de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

- ❖ Impulsar la creación de empleo estable y reducir la dualidad del mercado laboral.
- ❖ Reformar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales (medidas de reducción jornada vs. medidas de extinción).
- ❖ Promover la contratación de jóvenes y desempleados.

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



➤ Medidas para reducir la contratación temporal

❖ Contrato para obra o servicio determinado (art. 15.1.a.ET)

Los contratos para obra o servicio determinado celebrados a partir de la entrada en vigor del RDL **no** podrán tener una **duración superior a 3 años**, ampliables hasta 12 meses más por Convenio Colectivo. Transcurrido el plazo, el trabajador adquirirá la condición de fijo en la Empresa.



➤ **Medidas para reducir la contratación temporal**

- ❖ **Encadenamiento de contratos temporales: sucesión de contratos dentro de un grupo de empresas en relación a un mismo o distinto puesto de trabajo**

Los trabajadores adquirirán la condición de fijos si:

- En un periodo de 30 meses hubieran sido contratados durante un plazo superior a 24 meses.
- Dos o más contratos temporales o de puesta a disposición (mediante ETT).
- Tanto en los casos en que el trabajador ocupe **el mismo o distinto puesto de trabajo o si presta sus servicios en la misma empresa o dentro del grupo de empresas.**

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



Lo anterior no será de aplicación a la utilización de:

- Contratos formativos
- Contratos de relevo
- Contratos de interinidad
- Contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo y formación
- Contratos temporales utilizados por empresas de inserción.

La Empresa debe facilitar al trabajador, en un plazo de 10 días, un documento justificativo sobre su nueva condición de fijo.

La falta de entrega de este documento por parte del empresario, será considerada como infracción administrativa leve.



➤ **Medidas para reducir la contratación temporal**

❖ **Indemnización por extinción de contrato de duración determinada**

La indemnización por extinción del contrato de duración determinada **se amplía de 8 a 12 días de salario por año de servicio**. Este incremento será aplicado gradualmente atendiendo al año de celebración del contrato:

- Hasta el 31/12/2011: indemnización de **8 días**
- A partir del 1/01/2012: indemnización de **9 días**
- A partir del 1/01/2013: indemnización de **10 días**
- A partir del 1/01/2014: indemnización de **11 días**
- A partir del 1/01/2015: indemnización de **12 días**



➤ Medidas para reducir la contratación temporal

❖ Despido objetivo

a) *Despido Colectivo*

El RDL desarrolla la definición de las causas del despido colectivo. Así se entenderá que existen:

- **Causas Económicas:** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.
- **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.
- **Causas Productivas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



En caso de alegar **causas económicas**, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

Para las **demás causas**, deberá justificarse que *«se deduce 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, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.»*

En caso de Expediente de Regulación de Empleo (ERE), cuando el periodo de consultas concluya sin acuerdo, procederá la aprobación por parte de la Autoridad Laboral cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa y su razonabilidad.

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



En las empresas de 50 o más trabajadores, será necesario acompañar junto con el resto de documentación, un plan de acompañamiento social.

El contenido del mismo se comunicará a la Autoridad Laboral una vez haya finalizado el periodo de consultas.

El periodo de consultas podrá ser sustituido por el procedimiento de mediación y arbitraje, si así lo acuerdan el empresario y los representantes de los trabajadores.

En caso de que el periodo de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución extintiva en el plazo de 7 días naturales. (antes 15 días).

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



➤ Medidas para reducir la contratación temporal

❖ Despido objetivo

b) Despido objetivo individual

- **Causas:** remisión a las previstas para el despido colectivo (económicas, técnicas, productivas y de organización).
- **Preaviso:** se reduce a **15 días** (anteriormente 30 días).
- **Incumplimiento de los requisitos formales:** comunicación escrita y puesta a disposición **no comporta la nulidad**, sino la improcedencia del despido.



➤ Medidas para reducir la contratación temporal

❖ Contrato de fomento de la contratación indefinida

- Ampliación de colectivos con los que puede suscribirse dicho contrato:
 - a) Desempleados
 - b) Trabajadores empleados en la misma empresa a través de contrato temporal
- En caso de despido objetivo con reconocimiento de improcedencia (empresarial o judicial) **la indemnización será de 33 días de salario** por año de servicio con el límite de 24 mensualidades.
- Posibilidad de consignar la diferencia entre los 20 y los 33 días.

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



En los supuestos de despido objetivo, cuando el trabajador alegue que la causa real es disciplinaria, recaerá sobre éste la carga de la prueba.

Esta modalidad de contratación no podrá utilizarse si, en los 6 meses anteriores, la empresa ha realizado extinciones de contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas declaradas o reconocidas como improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo (la limitación afectará únicamente a la cobertura del mismo puesto de trabajo afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo).

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



► FOGASA: Abono directo de 8 días de indemnización en los nuevos contratos de carácter indefinido

❖ Requisitos

- Contratos indefinidos posteriores a la entrada en vigor del RDL 10/2010 (18/06/2010).
- Extinción vía art. 51, 52 del ET y 64 LC (despidos colectivos, objetivos y extinción de contratos en procedimiento concursal).
- Duración del contrato > 1 año.
- Cálculo: no opera el límite previsto en el art. 33.2 del ET (tope del triple SMI).
- Empresas de < 25 trabajadores: abono del 40% de la indemnización (para extinciones de contratos anteriores a la entrada en vigor del RDL 10/2010).

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



➤ **FOGASA: Abono directo de 8 días de indemnización en los nuevos contratos de carácter indefinido**

Lo dispuesto en el RDL para el FOGASA será de aplicación hasta la entrada en vigor del Fondo de capitalización en fecha 1/01/2012

❖ **Fondo de capitalización**

- Será operativo **a partir del 1/01/2012.**
- La Empresa aportará al Fondo, a lo largo de la vida laboral del trabajador, un **cantidad equivalente al número de días de salario por año de servicio**, que podrá ser percibida por éste en casos de despido, movilidad geográfica, formación y jubilación.
- Las indemnizaciones abonadas por el empresario **se reducirán en un número de días por año de servicio** equivalente a un número de días de salario por año de servicio que se determinará en el momento de constitución del Fondo.



➤ **Medidas para potenciar la flexibilidad interna negociada en las empresas y fomentar la reducción de jornada**

❖ **Movilidad geográfica (art. 40.2 ET)**

- Período de consultas: no superior a 15 días (antes mínimo 15 días)
- Posibilidad de negociación sin representación legal de trabajadores, estos podrán optar, en el plazo de 5 días por:
 - comisión de un máximo de 3 trabajadores de la empresa elegidos democráticamente.
 - Comisión de un máximo de 3 miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos del sector de la empresa.
- **Mediación y arbitraje** en sustitución del periodo de consultas. Deberá tener lugar dentro del plazo de los 15 días.

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



➤ **Medidas para potenciar la flexibilidad interna negociada en las empresas y fomentar la reducción de jornada**

❖ **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET)**

- **Inclusión de nueva materia afectada: distribución del tiempo de trabajo.**
La modificación deberá contribuir a prevenir una evolución negativa de la Empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma.
- **Plazo máximo de 15 días para el periodo de consultas** (antes plazo mínimo de 15 días).
- Posibilidad de **negociación sin representación legal de trabajadores** (remisión a la movilidad geográfica).

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



- En caso de que el **periodo de consultas finalice con acuerdo**, éste podrá ser impugnado en caso de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a rescindir su contrato.
- **Mediación y arbitraje** en sustitución del periodo de consultas (remisión a la movilidad geográfica).
- Modificación de condiciones reconocidas en acuerdo o pacto colectivo o por decisión unilateral del empresario: **si el periodo de consultas finaliza sin acuerdo, la empresa notificará su decisión con antelación de 30 días a la fecha de efectos.**

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



- Modificación de las condiciones reconocidas en CC (sectorial o empresarial):
 - Podrá llevarse a cabo a través de acuerdo en todo momento. Para los CC del sector deberá notificarse el acuerdo a la Comisión Paritaria del mismo.
 - La modificación de las condiciones establecidas en CC no podrá referirse a la jornada de trabajo.
- **Medidas para potenciar la flexibilidad interna negociada en las empresas y fomentar la reducción de jornada**
 - ❖ **Inaplicación salarial de Convenios colectivos de ámbito superior: modificación artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores**
 - Posibilidad de que las partes legitimadas **acuerden la inaplicación del régimen salarial previsto en Convenios** de ámbito superior al de empresa, cuando la situación económica de la empresa pudiera verse afectada (periodo de consultas 15 días).

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



- Este acuerdo de inaplicación salarial **no podrá ser superior al periodo de vigencia del CC o en su caso a 3 años.**
- En casos de desacuerdo: necesidad de acudir a los **procedimientos de mediación previstos en CC o acuerdo interprofesional.**
- Ausencia de representación legal de los trabajadores e impugnación.(remisión al art. 41.1 ET)
- Contenido mínimo de los convenios colectivos: **deberán incluir procedimientos para solventar las discrepancias** surgidas en las negociaciones de la inaplicación salarial (art. 85.3.c. ET) y para la modificación sustancial de condiciones de trabajo (art.41.6 ET).



➤ **Medidas para potenciar la flexibilidad interna negociada en las empresas y fomentar la reducción de jornada**

❖ **Suspensión de contratos y reducción de jornada**

a) Expediente administrativo-ERE- (art. 47 ET)

- **Procedimiento administrativo –ERE-** con independencia del número de trabajadores afectados.
- Reducción de jornada: **disminución temporal entre un 10 y un 70%.**
- Periodo de consultas: **los plazos se reducen a la mitad** (15 días y 8 días).
- Aplicación de este RDL para los **EREs temporales en tramitación** al tiempo de su entrada en vigor.
- Durante el periodo de reducción no podrán realizarse horas extraordinarias.
- Durante la suspensión de los contratos o reducciones de jornada se promoverá la formación de los trabajadores.

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



- Durante el periodo de reducción no podrán realizarse horas extraordinarias.
- Durante la suspensión de los contratos o reducciones de jornada se promoverá la formación de los trabajadores.

b) Desempleo

- Modificación del **art. 203 LGSS** definiendo los conceptos de desempleo total y parcial.
- **Desempleo total:** cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente de su salario.
- Desempleo parcial: cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70%, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción (regulación de empleo autorizada). El consumo de prestaciones se producirá por horas y no por días.

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



c) Bonificaciones

- Ampliación **hasta el 80% de las bonificaciones de las cuotas empresariales a la SS** por contingencias comunes en procesos de suspensión o reducción de jornada (antes 50%).
- De aplicación únicamente para ERE que concluyan con acuerdo y en los que se incluyan medidas para reducir efectos de regulación de empleo.
- Los acuerdos concluidos con posterioridad a la entrada en vigor de esta ley deben mantener los empleos de los trabajadores durante 6 meses.

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



- Las Empresas que extingan estos contratos quedarán excluidas durante 12 meses de la percepción de bonificaciones.
- Lo dispuesto será de aplicación para ERE presentados desde 1/10/2008 a 31/12/2011
- Ampliación **límite de los días (180 días) de reposición de las prestaciones por desempleo** (antes 120 días).

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



➤ Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas

❖ Bonificaciones de cuotas a la contratación indefinida y para la formación

COLECTIVO	IMPORTE DE LA BONIFICACIÓN
Contratación indefinida de desempleados entre 16 y 30 años, con especiales problemas de empleabilidad (inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional).	General: 800 € durante 3 años o, en su caso, por su equivalente diario. Mujeres: 1.000 € o su equivalente diario.
Contratación indefinida de desempleados mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos 12 meses.	General: 1.200 € durante 3 años o, en su caso, por su equivalente diario. Mujeres: 1.400 € o su equivalente diario.
Transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación suscritos en cualquier fecha.	General: 500 € durante 3 años o, en su caso, por su equivalente diario. Mujeres: 700 € o su equivalente diario.

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



➤ Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas

a) Bonificaciones a la contratación indefinida o transformaciones realizadas hasta el 31/12/2011

■ Requisitos:

- ✓ Que suponga un **incremento del nivel de empleo fijo** en la empresa.
- ✓ **Mantener** durante el periodo de la bonificación ese **nivel de empleo fijo**.

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



- ✓ **Cubrir vacantes de contratos indefinidos** extinguidos, en los dos meses siguientes a su producción.
- ✓ El incumplimiento de las obligaciones establecidas dará lugar al **reintegro de las bonificaciones** percibidas.

b) Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación

- **100% para los contratos para la formación** con trabajadores desempleados realizados hasta el 31/12/2011, así como para los concertados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL y prorrogados hasta el 31/12/2011.

c) Beneficiarios de las bonificaciones

- **empresas**
- **trabajadores autónomos**
- **Sociedades laborales o cooperativas**

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



- **Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas**
 - ❖ **Contrato en prácticas: modificación del plazo máximo para su suscripción y requisitos (art. 11.1 ET)**
 - Podrá suscribirse **con trabajadores que posean el certificado de profesionalidad.**
 - Suscripción **hasta los 5 años siguientes a la terminación** de los estudios (antes 4 años) o **7 años** para trabajadores discapacitados (antes 6 años)
 - **No cabe para trabajador que haya estado previamente contratado en prácticas en la empresa** para el mismo puesto de trabajo y por un tiempo superior a 2 años.
 - Los títulos de grado y máster correspondientes a estudios universitarios, o doctorado no tendrán la consideración de la misma titulación.
 - **Periodo de prueba** para trabajadores con certificado de profesionalidad: 1 mes para nivel 1 o 2, y 2 meses para el nivel 3.



➤ **Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas**

❖ **Contrato para la formación: requisitos y ámbito protector de la Seguridad Social (art. 11.2 ET)**

- Posibilidad de suscripción **con personas que carezcan de titulación o certificado de profesionalidad con edades entre los 16 y 21 años.** Hasta 31/12/2011 será posible contratar a menores de 25 años.
- Contrato suscrito con desempleados inscritos como alumnos trabajadores en programas públicos de empleo-formación: límite de edad será el regulado en dichos programas.
- Contrato suscrito desempleados que cursen un ciclo formativo profesional de grado medio: límite máximo de edad de 24 años.
- El límite máximo de edad no será de aplicación para personas discapacitadas.
- La **retribución durante el primer año** será la fijada en **Convenio Colectivo, sin que pueda ser inferior al SMI** en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año no se tendrá en cuenta el tiempo dedicado a formación teórica.

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



➤ **Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas**

❖ **Reglas comunes para el contrato de prácticas y contrato de formación:**

Las situaciones de IT, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad **interrumpirán el cómputo de la duración del contrato** (min. 6 meses, max. 2 años)

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



➤ **Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de empresas de trabajo temporal**

❖ **Agencias de colocación (art. 20 y ss Ley 56/2003)**

- **Definición:** entidades públicas o privadas, que realicen **actividades de intermediación laboral**. También actuaciones relacionadas con la **búsqueda de empleo**.
- **Sujeto infractor:** se prevén infracciones muy graves en materia de empleo, con la correspondiente sanción, cuando se ejerza la actividad sin la correspondiente autorización o exigiendo precio a los particulares que soliciten sus servicios.

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



➤ **Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de empresas de trabajo temporal**

❖ **Empresas de Trabajo Temporal (Ley 14/1994)**

- **Exclusión de contratos** en supuestos de especial peligrosidad.
- **Equiparación de condiciones laborales** de los trabajadores de la Empresa usuaria.
- **Responsabilidades de la Empresa usuaria:** nueva responsabilidad subsidiaria y en su caso, solidaria, en materia de indemnización derivada de la extinción del contrato de trabajo (además de responsabilidad salarial y SS).
- **Finalización de contrato de duración determinada:** derecho del trabajador a percibir una indemnización legal o la que establezca la normativa específica de aplicación.

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



➤ Ley de infracciones y sanciones en el orden social

❖ Se añaden dos nuevos sujetos infractores:

- **Agencias de colocación.**
- **Fundaciones y asociaciones de utilidad pública beneficiarias de donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción y creación de empleo de personas con discapacidad.**

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



➤ Trabajadores transfronterizos de Andorra

- ❖ **Modificación del Convenio de Seguridad Social por la que los trabajadores que residen en España y trabajen en Andorra, siempre que cumplan los requisitos establecidos legalmente, tendrán derecho a las prestaciones por desempleo en España al quedar en situación legal de desempleo en Andorra.**

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



➤ **Novedades introducidas en la Ley General de Seguridad Social**

- ❖ Excedentes obtenidos por las Mutuas en la gestión de las contingencias profesionales o de la incapacidad temporal por enfermedad común.
- ❖ Los médicos adscritos al INSS no podrán expedir alta médica en el proceso de IT.
- ❖ Las Mutuas asumirán el coste originado por la realización de pruebas y/o tratamientos dirigidos a evitar la prolongación innecesaria de los procesos de IT por contingencias comunes y que deriven de los acuerdos o convenios establecidos legalmente.
- ❖ Competencias en los procesos de IT.
- ❖ Beneficiarios de las prestaciones por desempleo: inscripción como demandantes de empleo y participación voluntaria en las acciones de mejora de la ocupabilidad.

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



➤ **Despido objetivo por falta de asistencia al puesto de trabajo**

- ❖ El índice total de absentismo de la Empresa se ha reducido a un 2.5% (antes un 5%).

➤ **Límites a las prestaciones salariales en especie**

- ❖ Se incluyen las relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del ET
- ❖ No podrá dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del SMI.

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



➤ Protección por cese de actividad de trabajadores autónomos

- ❖ El Trabajador autónomo al que se le hubiere reconocido el derecho a la protección económica por cese de actividad podrá volver a solicitar un nuevo reconocimiento, siempre que concurran los requisitos legales y hubieren transcurridos 18 meses desde el reconocimiento del último derecho a la prestación.

➤ Duración de los enclaves laborales (RD 290/2004)

- ❖ La duración máxima de 6 años podrá ampliarse de manera excepcional hasta el 31/12/2012.

Ley 35/2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo



➤ Régimen aplicable a procedimientos y EREs en tramitación a 18/06/2010.

- ❖ Los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial, inaplicación salarial y EREs de extinción de contratos que estuvieran en tramitación a 18/06/2010, se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio.
- ❖ Los ERE de carácter temporal, resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 18/06/2010, se registrarán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución.
- ❖ Los ERE de carácter temporal, en tramitación a 18/06/2010, les podrá ser de aplicación lo dispuesto en la Ley 35/2010 si así lo solicitan el empresario y los trabajadores.



➤ **Medidas en materia de pensiones**

- ❖ **Suspensión de la revalorización de pensiones durante el año 2011 a excepción de las pensiones mínimas de SS y las pensiones del extinguido SOVI y las no contributivas.**

➤ **Medidas en materia de dependencia**

- ❖ **Modificación de los plazos de solicitud y reconocimiento de la prestación de dependencia**
 - **Nuevos solicitantes:** se suprime la retroactividad del pago de las prestaciones por dependencia al día de presentación de la solicitud.
 - A partir del 1/06/2010 se establece un plazo máximo de 6 meses (a contar desde la presentación) para resolver la solicitud, que en caso de incumplimiento comportará la retroactividad desde la fecha del mismo.

RD-Ley 8/2010. Medidas extraordinarias para la reducción del déficit público



- **Medidas en materia de seguridad social: modificación de los requisitos para el cobro de la prestación por nacimiento o adopción de hijo**
 - ❖ **A partir del 1/01/2011 quedará sin efecto la prestación por nacimiento o adopción de 2.500 euros.**

RD-Ley 8/2010. Medidas extraordinarias para la reducción del déficit público



➤ **Medidas en materia de jubilación parcial**

- ❖ **Eliminación del régimen transitorio para el acceso a la jubilación parcial. Se suprime la aplicación gradual de los requisitos.**
- ❖ **Hasta el 31/12/2012, podrán acogerse a la modalidad de jubilación parcial los trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de Convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del RDL, a las siguientes edades:**
 - 60 años si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
 - 60 años y 6 meses si el relevista es contratado en otras condiciones.

RD-Ley 8/2010. Medidas extraordinarias para la reducción del déficit público



- **Orden TIN/1827/2.010 de 6 de julio, “por la que se desarrolla, en relación con los acuerdos colectivos de empresa sobre jubilación parcial, lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda del RD 8/2010”.**
 - ❖ En el **plazo de 1 mes**, desde su entrada en vigor, los trabajadores afectados, representantes unitarios y sindicales o las empresas, deberán comunicar a la Dirección Provincial del INSS o a la TGSS los acuerdos colectivos de Empresa suscritos hasta el día **24/05/2010**, inclusive en los que se asuman compromisos en materia de jubilación parcial.
 - ❖ Junto al acuerdo colectivo se presentará escrito en el que conste: ámbito temporal de vigencia del acuerdo, ámbito territorial de aplicación y Códigos de Cuenta de Cotización afectados.