

El Congreso ha convalidado la reforma laboral. Estas son las principales medidas que afectan al empleo

1

ULTRAACTIVIDAD

Tras la expiración de su periodo de vigencia inicial sin haber sido sustituidos por otro, los convenios colectivos continuarán siendo aplicables, salvo que se acuerde otra cosa. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio, las partes negociadoras deberán someter sus discrepancias a los procedimientos de mediación que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

2

LIMITACIÓN DE LA PRIORIDAD APLICATIVA DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA

La cuantía salarial deja de ser una de las materias en cuya regulación los convenios de empresa gozan de prioridad aplicativa frente a cualesquiera otros.

3

CONVENIO COLECTIVO APLICABLE A CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

El convenio colectivo aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas cuando presten servicios a una empresa principal será el convenio sectorial correspondiente a la actividad desarrollada por la contratista o subcontratista, con independencia de su objeto social y forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este.

4

MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

Este mecanismo permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo. El Mecanismo Red deberá ser previamente activado por el Consejo de Ministros y consta de dos modalidades, la cíclica y la sectorial. La primera se activará cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización. La modalidad sectorial se aplicará cuando un determinado sector o sectores de actividad experimenten cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y transición profesional de las personas trabajadoras. Durante los periodos de suspensión de contratos o reducción de jornada, las empresas podrán aplicarse exenciones parciales en sus cotizaciones a la Seguridad Social y los trabajadores afectados tendrán derecho a prestación por desempleo, que no consumirá cotizaciones.

5

REDUCCIÓN DE JORNADA O SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN O DERIVADAS DE FUERZA MAYOR (ERTES)

Se modifican los requisitos y el procedimiento y se prevén exenciones parciales en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.



Aunque se ha convalidado el 3 de febrero, la reforma laboral lleva más de un mes en vigor

6

REDEFINICIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

Se permite la contratación temporal por circunstancias de la producción o por sustitución de una persona trabajadora. El contrato por circunstancias de la producción podrá tener una duración no superior a seis meses, ampliable hasta un año por convenio sectorial, cuando responda al incremento ocasional e imprevisible y a oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. También podrán formalizarse contratos de este tipo para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Solo podrá utilizarse esta última modalidad por un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas necesarias para atender a las concretas situaciones. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. No será posible el recurso a contratos por circunstancias de la producción para la realización de tareas en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

7

RELANZAMIENTO DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Esta modalidad contractual es la adecuada para la realización de trabajos de naturaleza estacional o de temporada, así como los que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, ya sean determinados o indeterminados. Podrá también concertarse para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

8

MODIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

Se articulan en torno al contrato de formación en alternancia, que permite compatibilizar la actividad laboral y los procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo; y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

9

EL NUEVO CONTRATO FIJO SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

A la finalización de la obra, la empresa deberá efectuar una propuesta de recolocación, la previa desarrollo de un proceso de formación, en caso de ser necesario. El contrato finalizará si la persona trabajadora rechaza esa propuesta, si la cualificación de la persona afectada no resulta adecuada, incluso tras recibir formación, o por inexistencia de obras en la provincia. En tal caso, la persona trabajadora percibirá una indemnización del 7 por ciento sobre los conceptos salariales establecidos en el convenio colectivo aplicable correspondientes a toda la vigencia del contrato o la que establezca el Convenio General del Sector de la Construcción, de ser superior.

10

LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO PERMANECEN INALTERADAS

Las indemnizaciones por despido por causas objetivas y despido colectivo (20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades de salario), así como por despido improcedente (33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades de salario) no se ven afectadas por la reforma.

ABOGADOS DE CONTACTO



Mario Barros García
+34915864554
mario.barros@uria.com



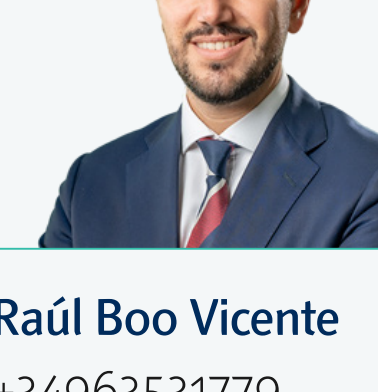
Sergio Ponce Rodríguez
+34915864554
sergio.ponce@uria.com



Juan Reyes Herreros
+34934165553
juan.reyes@uria.com



Ana Alós Ramos
+34934165124
ana.alos@uria.com



Raúl Boo Vicente
+34963531779
raul.boo@uria.com



Jesús Mercader Uguina
+34915860759
jesus.mercader@uria.com