



ASPECTOS IMPORTANTES DE LA NUEVA REFORMA LABORAL

Negociación Colectiva. El sector vuelve a fijar los salarios

Se trata de lo que se conoce como la "primacía del convenio sectorial sobre el de empresa". Una empresa no puede fijar en un convenio propio salarios por debajo de los que marque el del sector de actividad. En realidad, **según se recoge en el art. 84 ET**, se mantiene la **jerarquía del convenio de empresa** en todos los apartados **salvo** en la determinación de la **cuantía** del salario base y sus complementos, que tomarán como referencia lo estimado en el del sector.!

El convenio caducado no decae, se queda

Se trata de la "ultraactividad" de los convenios colectivos, que vuelve a ser indefinida. Es decir, que cuando concluye la vigencia de un convenio colectivo este no decae cuando concluye la negociación sin un nuevo acuerdo. Se invita a los interlocutores sociales a procedimientos alternativos de mediación y arbitraje

Las condiciones de los subcontratados

Hasta ahora el convenio colectivo sectorial de referencia en las empresas subcontratadas era el de la actividad desarrollada, con independencia de su objeto social y forma jurídica. Con la nueva reforma, se aplicará el convenio de la actividad objeto de la contrata y no el convenio colectivo de las contratistas y subcontratistas. Eso sí, siempre debe cumplir con la prevalencia del convenio del sector en cuanto a los salarios. Esto es, el nuevo marco regulador entre las empresas contratistas y subcontratistas, recogido en el nuevo art. 42.6 ET, determina que siempre habrá un **convenio colectivo sectorial aplicable**, que puede ser el de la actividad desarrollada en la empresa principal u otro si así lo determina la negociación colectiva sectorial dentro de sus normas generales. Por tanto, el convenio de empresa solo podrá aplicarse por la contratista si determina mejores condiciones salariales que el sectorial que resulte de aplicación.



La causa del contrato temporal

Se refuerza "causalizar" los contratos temporales. Es decir, reforzar el vínculo del contrato con la causa temporal que lo justifica. La empresa deberá especificar "con precisión" en el contrato "la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista".

Se crean dos tipos de contrato temporal atendiendo a su finalidad:

a) Contrato temporal para sustituir a trabajadores: podrá utilizarse para la cobertura de la vacante de otro trabajador, que podrá alargarse hasta que este se reincorpore a su puesto.

b) Contrato temporal estructural por "circunstancias de la producción". Estos últimos pueden responder, a su vez, a dos tipos de causas.

(i) Causas "imprevisibles" por las que las empresas necesiten más personal de manera temporal, por ejemplo, ante picos inesperados de producción. Entre ellas, como recoge la reforma del art. 15 ET, estaría "el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere".

El tiempo máximo de **duración** para estos contratos será de seis meses ampliables a 12, siempre y cuando lo permita el convenio sectorial.

(ii) Causas "previsibles" pero de muy corta duración (los llamados contratos "ocasionales"), que sirven para contrataciones excepcionales que se pueden prever y que son de muy escasa duración, como pueden ser las de apoyo en el comercio en el Black Friday.

También modifica el art. 151 TRLGSS para establecer que los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo.



Los contratos temporales fraudulentos

Las empresas que contraten temporales de manera irregular deben saber que se expondrán a mayores sanciones. No solo se incrementan las cuantías de las sanciones, hasta los 10.000 euros en los casos más graves, sino que se aplicarán por cada trabajador. Hasta ahora solo se imponía por una infracción detectada. Por ejemplo, si la empresa X tiene diez empleados temporales fraudulentos, la Inspección de Trabajo hasta hoy le impondría una sanción por la infracción. Con la nueva legislación serían diez las infracciones.

Contrato fijo discontinuo

Con la modificación del art. 16 ET se potencia el contrato fijo-discontinuo como la fórmula idónea para “la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada”.

Contrato formativo hasta los 30 años

Se aborda la revisión de los contratos formativos, que son de dos tipos:

- a) **Contrato de formación en alternancia:** mientras se están cursando estudios. Busca adquirir la competencia profesional adecuada correspondiente a un determinado nivel de estudios (FP, universidad o catálogo de cualificaciones profesionales del Sistema Nacional de Empleo).
- b) **Contrato formativo "para la obtención de la práctica profesional",** destinado a quienes ya tienen un título y están aprendiendo la profesión.

Entre las novedades, se aumenta en cinco años la edad hasta la que se puede suscribir un contrato "en alternancia" (30 años) y se rebaja la duración mínima de este, que va a poder ser de tres meses y la máxima (hasta dos años en lugar de los tres actuales).

Podrán celebrarse hasta un máximo de tres (o cinco años en el caso de personas con discapacidad) después de obtenida la certificación. Tendrán entre seis meses y un año de duración.

Disminuye también la duración máxima del contrato "para la obtención de la práctica profesional", hasta un año en lugar de dos. Entre el resto de cambios, la retribución será la que marque el convenio colectivo, cuando ahora podía ser del 60 y 75% de lo que este fijara.