

COPA

ABOGADOS

WEBINAR: ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA REFORMA LABORAL

11 DE ENERO DE 2022



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ENTRADA EN VIGOR
3. REGIMEN TRANSITORIO EN LA CONTRATACION
4. CONTRATACION TEMPORAL
5. CONTRATOS FORMATIVOS
6. CONTRATO FIJO DISCONTINUO
7. REDUCCIÓN DE JORNADA Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS
8. MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD DEL EMPLEO
9. PROTECCION SOCIAL E INCREMENTO DEL CREDITO PARA LA REALIZACION DE ACTIVIDADES FORMATIVAS EN SITUACIONES DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO O POR APLICACIÓN DEL MECANISMO RED
10. MODIFICACIONES EN MATERIA DE NEGOCIACION COLECTIVA

1. INTRODUCCIÓN

- ✓ Se trata de una reforma basada en el consenso, fruto del **acuerdo** entre el Gobierno y los agentes sociales en cumplimiento de lo previsto en el Plan de Recuperación Económica de la Unión Europea y como tal se trata de una reforma equilibrada que no supone una derogación de la reforma de 2012 y se aleja de los planteamientos iniciales del Ministerio y sindicatos.
- ✓ **OBJETIVO:** reducir la elevada tasa de temporalidad existente en España en relación a la Unión Europea, eliminando el contrato de obra y servicio y estableciendo nuevas limitaciones a la temporalidad con incremento de sanciones en caso de incumplimiento.
- ✓ Se refuerza el contrato de trabajo **fijo discontinuo** para sustituir al contrato de obra o servicio determinado.
- ✓ Se establece una nueva regulación de los **contratos formativos** para facilitar el acceso de los jóvenes al mundo laboral desde la formación profesional o universitaria.
- ✓ Se establece la aplicación a las contratas del convenio del sector en lo relativo a la cuantía salarial así como la **prioridad aplicativa del convenio** de sector en materia salarial, así como la ultraactividad de los convenios

1. INTRODUCCIÓN

- ✓ Se incorpora a la regulación de los **procedimientos de reducción de jornada o suspensión de contratos** la experiencia adquirida como consecuencia de la crisis derivada del COVID 19.
- ✓ Se establece un mecanismo denominado **RED** para atender a situaciones de crisis generales o sectoriales que posibiliten la menor pérdida de empleo posible en tales situaciones.
- ✓ No se aborda ninguna medida en relación a modificación sustancial de condiciones de trabajo, tiempo de trabajo, comisiones ad hoc, despidos individuales o colectivos que mantienen la regulación establecida en la reforma de 2012.
- ✓ El Real Decreto Ley tiene que convalidarse en el plazo de 30 días o bien su tramitación como proyecto de ley por el trámite de urgencia.
- ✓ Existe incertidumbre sobre la **convalidación** del Decreto Ley pues los habituales apoyos parlamentarios del gobierno se han manifestado en el sentido de plantear modificaciones al texto, particularmente en lo relativo en regular los convenios colectivos autonómicos y por otra parte los firmantes del acuerdo, particularmente la CEOE han puesto de manifiesto que no aceptarán ninguna modificación al texto del acuerdo.

2. ENTRADA EN VIGOR

Con carácter general el Real Decreto Ley entró en vigor el 31 de diciembre de 2021, si bien la mayor parte de su contenido no entrará en vigor hasta el 31 de marzo de 2022, en concreto las siguientes materias:

- Contratos formativos y las nuevas normas de cotización a la Seguridad Social de tales contratos.
- Contratos de duración determinada
- Contrato de trabajo fijo discontinuo.
- Las medidas de protección de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED.
- La derogación del artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores referido a la regulación dentro de los contratos a tiempo parcial de los trabajos fijos y periódicos.
- Las bonificaciones a la contratación de trabajadores en situación de desempleo para sustituir a trabajadores en excedencia por cuidado de familiares.

3. RÉGIMEN TRANSITORIO EN LA CONTRATACION

- ✓ Los contratos de duración determinada celebrados antes del 31/12/2021 (obra y servicio, eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, interinidad y formación) se registrarán hasta su duración máxima por los términos reguladores de los mismos .
- ✓ Entre el 31/12/2021 y el 30/03/2022, podrán seguir suscribiéndose contratos de obra y eventuales conforme con la legislación anterior si bien la duración no puede ser superior a 6 meses.
- ✓ Podrán seguir realizándose **contratos formativos** conforme con la legislación anterior y por la duración máxima establecida en tal normativa.
- ✓ Las nuevas normas de **encadenamiento de los contratos**, se aplicarán a los contratos temporales realizados desde la entrada en vigor de la norma, y en cuanto a los contratos anteriores se tendrá en cuenta solo el vigente a la entrada en vigor de la norma, es decir todos los contratos que se celebren a partir del 31 de diciembre de 2021 computarán a los efectos del cálculo de los 18 meses y también se computará el contrato que esté vigente a la entrada en vigor de la Ley.

4. CONTRATACIÓN TEMPORAL

CONTRATO TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN (ARTICULO 15 ET)

Nuevos requisitos formales: Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad es necesario precisar la causa habilitante del contrato, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Supuestos	Duración	Observaciones
Incremento ocasional e imprevisible de la actividad normal de la empresa	Máxima de 6 meses ampliable a 12 meses por convenio colectivo de ámbito sectorial. En caso de concertarse por periodo inferior al legal se puede prorrogar mediante acuerdo de las partes, por una única vez sin que exceda de la duración máxima.	Se incluye expresamente la posibilidad de contratar en esta modalidad para cubrir las oscilaciones que derivan de las vacaciones anuales.
Situaciones ocasionales y previsibles que tengan una duración reducida en el tiempo (campañas de rebajas, navidad etc,...)	Se podrá contratar durante un máximo de 90 días en el año natural que no podrán ser utilizados de manera continuada	En el último trimestre de cada año, la empresa deberá trasladar a la RLT una previsión anual del uso de estos contratos. No puede utilizarse para la realización de trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan actividad habitual u ordinaria de la Empresa

4. CONTRATACIÓN TEMPORAL

CONTRATO TEMPORAL POR SUSTITUCION

Supuestos	Duración	Observaciones
Sustituir a personas con derecho a reserva de puesto de trabajo y para completar la reducción de jornada por causa legal.	Hasta que se incorpore el trabajador sustituido o finalice la causa de la sustitución	El trabajador sustituido y sustituto pueden coincidir un máximo de 15 días al comienzo de la relación laboral y deberá especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución
Cobertura temporal de un puesto de trabajo en proceso de selección o promoción	No podrá exceder de 3 meses, salvo que el convenio disponga una duración menor, ni podrá celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada la duración máxima	

4. CONTRATACIÓN TEMPORAL

CONVERSIÓN EN INDEFINIDOS en los siguientes supuestos:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">– Contratos que incumplan los requisitos establecidos en el artículo 15 para los contratos temporales.– Los que no hubieran sido alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al establecido para el periodo de prueba.– Las personas trabajadoras contratadas en un periodo de 24 meses durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por ETT. | <ul style="list-style-type: none">– La persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses.– Cuando se supere el límite, la empresa debe comunicar al trabajador por escrito su condición de fijo, con información a representantes de trabajadores;– El trabajador puede solicitar un certificado al SEPE de los contratos temporales para acreditar la condición de fijo.– El certificado expedido por el SEPE se pone en conocimiento de la empresa y de la Inspección de Trabajo si hay conversión a fijo. |
|---|---|

❖ SANCIONES

Se incrementan las sanciones previstas en el artículo 40 LISOS para el supuesto de transgresión de la normativa sobre contratación temporal (grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; medio, de 2.001 a 5.000 euros y máximo, de 5.001 a 10.000 euros).

⚠ Se considerará una sanción por cada una de las personas afectadas.

❖ PENALIZACIÓN COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS CONTRATOS TEMPORALES INFERIORES A 30 DÍAS DE DURACIÓN

Se establece una cotización adicional consistente en el **triple** de la cuota de la base mínima de cotización del grupo 8 del régimen general contingencias comunes. No aplicable al sector agrario, doméstico y minería.

5. CONTRATOS FORMATIVOS

DIFERENCIAS	EN ALTERNANCIA	PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL
REQUISITOS SUBJETIVOS	Carencia de titulación universitaria o práctica profesional	Estar en posesión de título universitario, grado medio o superior, especialista, máster o certificado de profesionalidad
LÍMITE TEMPORAL	Límite de edad 30 años (antes 25 años)	Dentro de los tres años posteriores a la obtención de la titulación. Cinco años para discapacitados (antes 5 y 7 años)
REQUISITOS OBJETIVOS	Actividad directamente relacionada con plan formativo elaborado. Tutor centro formativo y tutor de empresa	Practica adecuada al nivel de estudios o formación. Plan formativo elaborado empresa y asignación tutor con formación o experiencia adecuadas
DURACIÓN	Un contrato por cada ciclo formativo y prevista en el plan o programa formativo con un mínimo de tres meses y máximo dos años (antes uno y tres años).	Mínimo seis meses y máximo un año
CONDICIONES CONTRACTUALES	No hay periodo de prueba Tiempo de trabajo compatible centro formación. No superior 1º año 65% jornada y 2º año 85% jornada (antes 75% y 85%) No horas extras, ni HC, ni trabajos nocturnos, ni turnos	Periodo de prueba de un mes
SALARIO	Según convenio colectivo En defecto, no inferior al 60% primer año y al 75% segundo año, respecto grupo profesional y nivel retributivo convenio. Proporcional tiempo efectivo trabajo.	Según Convenio colectivo En defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a funciones. Nunca inferior a SMI ni a la retribución mínima establecida para contrato formación en alternancia

5. CONTRATOS FORMATIVOS

REQUISITOS COMUNES	EN ALTERNANCIA	PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL
FORMALIZACIÓN	Por escrito con inclusión obligatoria del plan formativo individual, especificación del contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría	
DURACIÓN	Interrumpe la misma situaciones de IT, nacimiento, adopción, guarda fines adopción, acogimiento, riesgo embarazo y lactancia y violencia de género	
LIMITACIÓN	En caso de suspensiones de contratos o reducciones de jornada de los artículos 47 ET este tipo de contrato no puede celebrarse para realizar las funciones o tareas habituales de las personas afectadas por dichas medidas de flexibilidad interna	
INFORMACIÓN Y CONSULTA RLT	Comunicación por la empresa a RLT de: <ul style="list-style-type: none"> A) los acuerdos de cooperación educativa o formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales; B) requisitos y condiciones en las que se desarrollará la actividad tutorial; C) Todas las contrataciones en alternancia con varias empresas vinculadas a un único ciclo formativo, que respondan a distintas actividades. D) información proporcionada por el SPEE sobre previos contratos formativos de las personas que se quiere contratar. Valor liberatorio. 	
SANCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Fraude de ley o incumplimiento obligaciones formativas convertirá en ordinario indefinido • Es infracción leve TRLISOS no informar a los trabajadores en formación de vacantes permanentes en la empresa. 	

6. CONTRATO FIJO DISCONTINUO

❖ MODIFICACIÓN ARTÍCULO 16 ET

Desaparece la distinción entre fijos-discontinuos y fijos-periódicos, pudiéndose realizar esta modalidad de contratación en los siguientes supuestos:

- Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.
- Para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- Entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida como temporal, no como fijo-discontinuo

6. CONTRATO FIJO DISCONTINUO

❖ LLAMAMIENTO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

- ✓ Se efectuará conforme con los criterios establecidos en Convenio colectivo, habitualmente suele hacerse en función de la antigüedad. Los convenios pueden establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y compensaciones por fin de llamamiento.
- ✓ El llamamiento individual al trabajador debe ser por escrito, con indicaciones precisas de condiciones de incorporación y antelación adecuada, todo ello conforme con lo que se establezca en la negociación colectiva.
- ✓ La empresa debe proporcionar a los representantes de los trabajadores un calendario anual de previsión de llamamientos y se establece la posibilidad de efectuar un censo anual de fijos discontinuos a través de la negociación colectiva.
- ✓ La falta de llamamiento faculta al trabajador para ejercer acciones, normalmente la acción de despido como viene admitiendo la jurisprudencia.
- ✓ En el caso de ejecución de contratos la inactividad será como máximo de 3 meses o la superior que se establezca en convenio y finalizado el plazo sin adscribir a una nueva contrata procederá la adopción de las medidas que correspondan (despido objetivo, colectivo, movilidad geográfica etc.)

❖ ANTIGÜEDAD

- ✓ La antigüedad de toda la relación laboral, no solo tiempo de servicio efectivamente prestado (STJUE 15-10-2019). Ni hay que confundir antigüedad con años de servicio a efectos de indemnización por extinción del contrato toda vez que no se modifica lo establecido en el artículo 56.2 del ET que establece el cálculo de la indemnización en función de los años de servicio.

7. REDUCCIÓN Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

❖ ERTES ETOP

Duración del procedimiento de negociación en función de la plantilla

- Empresas de – 50 trabajadores: 7 días
- Empresas de + 50 trabajadores: 15 días

Reducción plazo para la constitución de la comisión negociadora

5 días. Salvo centros de trabajo afectados sin RLT: 10 días

Posibilidad de **prórroga** de los ERTE ETOP vigentes:

Mediante periodo de consultas de 5 días y comunicación posterior Autoridad Laboral plazo máximo 7 días.
Surgirá efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción o suspensión.

Prohibición de realizar horas extras y nuevas externalizaciones o contrataciones durante la vigencia del ERTE

❖ ERTES FM TEMPORAL

Se incorpora:

- solicitud informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y S. Social
- Silencio positivo
- Solicitud nueva autorización si se mantuviese la fuerza mayor a la finalización del periodo determinado

7. REDUCCIÓN Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

❖ ERTES POR IMPEDIMIENTO

(Entrada en vigor 28/2/2022)

Se incorpora como causa de reducción de jornada o suspensión de contratos la fuerza mayor temporal por impedimento o limitación de la actividad normalizada de la empresa como consecuencia de decisiones de la autoridad pública competente que incluye aquellas orientadas a la protección de la salud pública.

Prohibición de realizar horas extras y nuevas externalizaciones o contrataciones durante la vigencia del ERTE

Será de aplicación lo establecido para los expedientes de fuerza mayor temporal con las siguientes particularidades:

- No es preceptivo informe Inspección de Trabajo y S. Social
- Justificación de las concretas limitaciones o el impedimento a su actividad consecuente decisión autoridad competente
- Autorización sobre la justificación de las limitaciones o impedimentos alegados

❖ OTRAS MEDIDAS

- ✓ Se establece con carácter prioritario la adopción de medidas de reducción de jornada (entre 10% y 70%) si ello es posible frente a la suspensión de contratos.
- ✓ Con carácter general durante los periodos de reducción de jornada y suspensión de contratos no podrán realizarse nuevas contrataciones, externalizaciones ni horas extraordinarias, salvo que concurran razones objetivas y justificadas.

7. REDUCCIÓN Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

❖ BENEFICIOS EN MATERIA DE COTIZACIÓN

Se establecen **exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre aportación empresarial por CC y conceptos de recaudación conjunta** condicionadas al **mantenimiento del empleo durante los seis meses** siguientes a la finalización del expediente de regulación temporal de empleo y en caso de incumplimiento deberán reintegrarse el importe de las cotizaciones sobre las que se haya exonerado con recargos e intereses en relación a la persona respecto a la que se haya incumplido la obligación de mantenimiento de empleo.

Las bonificaciones quedan establecidas de la siguiente forma:

- a) El 20% a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) **exclusivamente** si las empresas desarrollan las acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de sus competencias profesionales, empleabilidad y recualificación profesional de las personas trabajadoras
- b) El 90% a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal o la determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa

8. MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACION EN EL EMPLEO (ART.47 BIS ET)

El **Mecanismo RED** deberá activarse por el Consejo de Ministros y permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

Este Mecanismo tendrá **dos modalidades**:

- a) **Cíclica**, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
- b) **Sectorial**, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año, y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

Una vez activado el mecanismo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, en cualquiera de sus centros de trabajo, debiendo seguirse el procedimiento establecido en el artículo 47.5 ET (ERTE FM temporal), pero con periodo consultas (art. 47.3 ET).

En el supuesto de ser por la modalidad sectorial; a la solicitud, además, habrá de acompañarse un plan de recualificación de las personas afectadas.

8. MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACION EN EL EMPLEO (ART.47 BIS ET)

Solicitada la aplicación del mecanismo, la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad social, dictará resolución en plazo 7 días naturales desde comunicación fin periodo consultas:

- ✓ Autorizando la medida en caso de que haya existido acuerdo en el periodo de consultas, por lo que se trata de una autorización automática.
- ✓ Estimando o desestimando la medida misma en caso de que no hubiera concluido con acuerdo.

Si transcurrido el plazo de siete días no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida, siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecido.

Una vez autorizada la aplicación del mecanismo se aplican las reglas de los expedientes de suspensión de contrato, pudiéndose acordar la desafectación de personas concretas y existiendo la prohibición de realizar horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones productivas e incentivos a acciones formativas con aumento de crédito formativo de la empresa

8. MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACION EN EL EMPLEO (ART.47 BIS ET)

Se establecen **exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre aportación empresarial por CC y conceptos de recaudación conjunta** por las personas trabajadoras afectadas por reducción de jornada o suspensión de contratos por aplicación del mecanismo RED, condicionadas al **mantenimiento del empleo durante los seis meses** siguientes a la finalización del expediente de regulación temporal de empleo **y a la realización de las acciones formativas asumidas por declaración responsable**.

En caso de incumplimiento deberán reintegrarse el importe de las cotizaciones sobre las que se haya exonerado con recargos e intereses en relación a la persona respecto a la que se haya incumplido la obligación de mantenimiento de empleo.

En su modalidad cíclica

- a) El 60%, desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación.
- b) El 30%, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo del apartado anterior.
- c) El 20%, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo del apartado anterior.

En su modalidad sectorial

- a) El 40% a los expedientes de regulación temporal de empleo **exclusivamente** si las empresas desarrollan las acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de sus competencias profesionales, empleabilidad y recualificación profesional de las personas trabajadoras

9. PROTECCION SOCIAL E INCREMENTO DEL CREDITO PARA LA REALIZACION DE ACTIVIDADES FORMATIVAS EN SITUACIONES DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO O POR APLICACIÓN DEL MECANISMO RED

Los trabajadores afectados por el Mecanismo RED tienen **protección social específica reforzada** a través de nueva prestación social, que es distinta del desempleo y que tiene las siguientes características:

- ✓ Acceso directo a la prestación sin cotización mínima.
- ✓ Se mantiene la prestación del 70% de la base reguladora.
- ✓ No se considera tiempo de prestación de desempleo y es compatible con trabajo a tiempo parcial.

Las empresas que formen a personas afectadas por este tipo de expedientes (artículo 47 y 47bis ET) tendrán derecho a un **incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación** programada de la cantidad que se indica a continuación, en función del tamaño de la empresa:

- a) De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
- b) De 10 a 49 personas trabajadoras trabajadores: 400 euros por persona.
- c) De 50 o más personas: 320 euros por persona.

10. MODIFICACIONES EN MATERIA DE NEGOCIACION COLECTIVA

❖ PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO SECTORIAL EN MATERIA SALARIAL

Se modifica el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, eliminando la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial en materia salarial, pero **manteniendo la prioridad aplicativa en las siguientes cuestiones:**

- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen en el ET a los convenios colectivos
- e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

La modificación será aplicable a los convenios aquellos convenios colectivos publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la publicación del Real Decreto Ley, es decir antes del 30 de diciembre de 2022.

10. MODIFICACIONES EN MATERIA DE NEGOCIACION COLECTIVA

❖ ULTRAACTIVIDAD

Se retoma la ultraactividad de los convenios colectivos estableciéndose que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya alcanzado un acuerdo; las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación establecidos o bien someterlo a arbitraje si así lo acordaran y cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo se mantendrá la vigencia del convenio.

En la práctica, a pesar de la reforma de 2012, existía tal ultraactividad en la medida en que la jurisprudencia ha venido estableciendo que las condiciones establecidas en el convenio colectivo caducado formaban parte del contrato de trabajo y no podían ser eliminadas, salvo proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

❖ APLICACIÓN DEL CONVENIO SECTORIAL A LAS CONTRATAS

Las empresas contratistas y subcontratistas deberán aplicar el convenio colectivo de la actividad desarrollada, con independencia de su objeto social, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable.

Si la empresa contratista cuenta un convenio colectivo de empresa éste resultará de aplicación en los términos establecidos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores que con la nueva redacción establece la prioridad aplicativa de los convenios sectoriales en materia salarial.

PREGUNTAS Y DUDAS





Avenida del General Perón, 38 Edificio
Masters I - 28020 Madrid
administración@copa-abogados.com
+34 91 599 96 28
www.copa-abogados.com

Más de **25 años**
acompañándote