

## REFORMA LABORAL

Como seguro habéis escuchado por todo tipo de medios, el Consejo de Ministros ha aprobado el Real Decreto-ley que recoge el acuerdo alcanzado entre Gobierno, sindicatos y empresarios el pasado 23 de diciembre para la reestructuración del mercado laboral.

En Dublino, queremos que vayáis al grano para saber cuales han sido las principales medidas acordadas:

### **Convenios colectivos**

Los convenios sectoriales se impondrán en la negociación de salarios.  
Los convenios nacionales vuelven a tener prioridad sobre los autonómicos.

### **Ultraactividad convenios colectivos.**

Un convenio seguirá vigente, aunque haya caducado hasta que haya acuerdo.

### **Subcontratas**

Los trabajadores de subcontratas, quedarán ahora sujetos al convenio de las actividades que desarrollen.

### **Formación**

Se crean dos modalidades:

<b>FORMACIÓN EN ALTERNANCIA</b>	<b>PRÁCTICA PROFESIONAL</b>
Para los que no tengan la titulación y no superen los 30 años, compaginando prácticas en empresas y teoría. Como máximo 2 años con limitación horaria.	Para aquellos que hayan obtenido un título en los tres años anteriores al contrato (cinco para discapacitados). Duración entre seis y doce meses con el mismo salario establecido en convenio para ese puesto.

### **Contrato de Obra y servicio**

Se suprime este tipo de contrato, y pasará a utilizarse el contrato fijo-discontinuo.

### **Contrato temporal**

Se exige causalidad que justifique el contrato que debe constar en él. Si es por causa imprevisible durará seis meses prorrogable a doce por convenio. Si es previsible, solo tres meses

### **Corta duración**

El nuevo contrato por circunstancias de la producción solo podrá concertarse por incrementos ocasionales imprevisibles de la producción y oscilaciones de la demanda, por un tiempo

máximo de 6 meses (ampliable a 12 por convenio colectivo sectorial). Esta causa podrá emplearse en situaciones previsibles, como campañas de Navidad, rebajas, por un periodo máximo de 90 días al año no consecutivos.

Los de menos de 30 días se les triplicará la cotización al finalizar el contrato. Aunque el recargo es mayor mientras más corto sea, pues siempre será de 26 euros, sin importar la duración.

Respecto al encadenamiento de contratos temporales, se reduce el plazo permitido de 24 a 18 meses en un periodo de 24 meses.

### **Contrato fijo para la construcción.**

Creación de un nuevo contrato indefinido para la construcción. A su finalización la empresa ofrecerá recolocación en otra obra o recualificación. Se extinguirá por motivos inherentes a la persona, por ejemplo, que el trabajador rechace en nuevo empleo.

### **Sanciones más altas**

El incumplimiento de cualquier norma laboral hará que el trabajador sea considerado fijo. Se elevan las sanciones de la LISOS. Cada multa se aplicará por trabajador afectado no por empresa.

### **Ertes (ETOP y FM)**

Si las empresas hacen formación tendrán derecho a exoneraciones del 20% en los ETOP y 90% en los de fuerza mayor de las cuotas de los trabajadores.

### **Mecanismo RED. Novedad**

Ayuda a las empresas para afrontar problemas cíclicos o sectoriales. Debe ser aprobado por Consejo de Ministros. Si las empresas hacen formación tendrán exoneraciones a la cotización que varían del 40% para la modalidad sectorial y del 65%, 30% y 20%, para los cíclicos, dependiendo de la duración del expediente.

### **Fijo-discontinuo**

Antes se usaba para trabajos discontinuos pero fijos, sin fecha cierta. Se amplía su uso, para trabajos estacionales de prestación intermitente. Se facilitará su uso por las ETT y por las subcontratas. Colectivo preferente en formación y el Ejecutivo se compromete a modificar las normas para mejorar su protección por desempleo

Estas son las medidas más destacadas del Decreto. Te hemos dado unas breves pinceladas “para que no te lo cuente tu cuñado en la cena de Nochevieja o Reyes”.

Si tienes alguna duda, ¡Contacta con nosotros!



[info@dublino.es](mailto:info@dublino.es)



963.202.558



[www.dublino.es](http://www.dublino.es)