

CLAVES DE LA FUTURA REFORMA LABORAL

CONTRATOS TEMPORALES: El Indefinido será el contrato ordinario

1. El contrato estable debe ser la norma general
2. Seis meses, ampliable por convenio colectivo
3. Se reduce en encadenamiento de los contratos para considerara una persona fija (de 24 a 18 meses).
4. Recargo de cotización de 27 euros con cada baja de contratos de menos de 30 días.
5. Se incrementan las sanciones.
6. Se potencia el contrato fijo discontinuo.

CONVENIOS COLECTIVOS: Se revierte la prevalencia del convenio de empresa a favor del sectorial

1. El convenio de empresa prevalece sobre el sectorial salvo en la regulación de los salarios.
2. Seguirá existiendo el descuelgue salarial (los salarios no podrán ser inferiores a los del convenio sectorial)
3. Se recupera la ultraactividad. El convenio no declara hasta que se firme uno nuevo.

FORMACION: Dos tipos en alternancia de trabajo y formación dual.

1. Contrato de formación en alternancia de trabajo y formación; se limita el contrato de formación para jóvenes de hasta 30 años. Su duración máxima será de entre tres meses a dos años.
2. Contrato de formación dual: se limita por un periodo de entre seis meses y doce meses y se podrá utilizar solo durante los tres años posteriores al fin de los estudios.
3. Las prácticas curriculares o extracurriculares no serán relación laboral pero mantienen la obligación de cotizar.

SUBCONTRATACION: Las contratadas y subcontratadas deberán cumplir el convenio del sector de la actividad que desarrollan.

1. El convenio colectivo sectorial de aplicación en las empresas contratistas será el de la actividad desarrollada, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable.
2. Cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con convenio propio, se aplicará éste en los términos que resulten del art. 84 del E.T.

ERTE: Se pondrá en marcha el mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo.

1. Se recoge un mecanismo especial similar al de los ERTE COVID fuerza mayor por limitaciones e impedimentos.
2. Se fijan exoneraciones para ERTE fuerza mayor y ETOP vinculadas a la formación y a un compromiso de mantener el empleo.
3. Mecanismo RED. Estos nuevos ERTE serán activados por el Consejo de Ministros y las empresas podrán acogerse a ellos previa consulta con la RLT.