

**DIÁLOGO SOCIAL/** EL ACUERDO SOBRE LA REFORMA LABORAL SE CENTRA MUCHO EN MEDIDAS PARA REDUCIR EL EMPLEO TEMPORAL. SIN EMBARGO, TAMBIÉN TIENE CAMBIOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, LA SUBCONTRATACIÓN Y LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO.

## 12 claves de una reforma para atajar la temporalidad

**ANÁLISIS** por M.Valverde

El acuerdo entre el Gobierno, la patronal y los sindicatos hace un esfuerzo especial en mejorar los contratos de formación; reducir drásticamente el empleo temporal y cambiar la negociación colectiva. Las propuestas más relevantes son las siguientes:

- **El contrato de formación.** El contrato formativo se podrá hacer con trabajadores de hasta 30 años, que carezcan de cualificación profesional reconocida por titulaciones o certificados profesionales. También se podrá hacer con contratos vinculados a la formación profesional o universitaria. En todo caso, la duración del contrato estará comprendida entre los tres meses y los dos años. El tiempo de trabajo en la empresa, que será compatible con la formación en el centro correspondiente, no podrá superar el 65% de la jornada establecida en convenio o legal, durante el primer año, y el 85%, durante el segundo. El salario de este trabajador será el establecido en convenio. No obstante, en ningún caso la retribución podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional, en relación con el tiempo de trabajo realizado. Este año que termina, el SMI es de 965 euros al mes, y 13.510 euros al año.

- **El contrato de prácticas.** Lo mismo ocurre con el salario del contrato de trabajo en prácticas. La duración de esta modalidad estará entre los seis meses y un año. Este contrato deberá concertarse dentro de los tres años posteriores a la terminación de los estudios por el trabajador, o de los cinco años posteriores, si se trata de una persona discapacitada.

- **El contrato por circunstancias**



Trabajadores en una cadena de producción.

- **de la producción.** El contrato temporal por definición solamente podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de un empleado. En el primer caso, la duración del contrato será de seis meses, o de un año, como máximo, si así lo decide el convenio sectorial. Además, las empresas podrán utilizar un contrato por circunstancias de la producción de una duración máxima de tres meses.

- **Desaparece el contrato por obra o servicio.** Se pone fin a la fórmula que permitía tener a una persona tres años con un contrato temporal, o cuatro, si lo autorizaba el convenio. En consecuencia, en líneas generales la duración máxima del contrato temporal pasa de cuatro años a uno.

- **Contrato de sustitución.** Las empresas también podrán hacer contratos de duración determinada para la sustitución de un empleado con derecho a reserva de puesto de tra-

bajo. Eso sí, será necesario que en el contrato figure el nombre de la persona sustituida y la causa.

- **El trabajador fijo discontinuo.** Al intentar limitar tanto las causas y la duración del contrato temporal, el Gobierno quiere convertir a este contrato en el modelo central para que las empresas puedan hacer actividades de temporada y de naturaleza estacional. Y también en la prestación de servicios en las contratas y subcontratas. Incluso, se autoriza a las empresas de trabajo temporal a hacer contratos fijos discontinuos con el fin de ceder a estos trabajadores a las empresas. Es muy importante tener en cuenta que estos trabajadores podrán acumular antigüedad sumando los periodos que trabajen en la empresa.

- **Las subcontratas y contratas aplicarán su convenio sectorial.** Este hecho es muy importante para las empresas, porque evita que los trabajadores de estas sociedades estén

vinculados al convenio de la empresa principal. Normalmente, el convenio de una empresa grande, o principal contratista, es superior al del sector. Hay que tener en cuenta que ya la empresa principal tiene la responsabilidad de que las empresas que participan en la actividad cumplan por ejemplo con las cotizaciones sociales de sus trabajadores.

- **Los empresarios mantienen el poder para cambiar las condiciones sustanciales de trabajo.** Se mantiene el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, los empresarios mantienen su potestad de modificar, sustancialmente, las condiciones de trabajo, si la compañía tiene dificultades o percibe que las va a tener. Por ejemplo, en el salario, la jornada laboral, el tiempo de trabajo o los turnos. Pero además, los empresarios evitan que CCOO y UGT profundicen en la pyme, como querían el Gobierno y los sindicatos.

- **Prioridad del convenio sectorial en el salario.** Este punto reviste menor importancia, teniendo en cuenta el punto anterior, en el que al final el empresario puede cambiar sustancialmente las condiciones de trabajo en el caso de una situación de crisis, o que presuma que pueda ocurrir. Además, el convenio de empresa tendrá prioridad en cuestiones como el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo o la planificación anual de las vacaciones. También, la adaptación de las modalidades de contratación a los convenios de empresa. Finalmente, se ha suprimido la prioridad del convenio autonómico sobre el de ámbito nacional.

- **Vigencia indefinida del convenio.** En última instancia significa que un convenio seguirá vigente, aunque haya caducado, mientras no sea sustituido por uno nuevo que sea fruto del acuerdo entre los empresarios y

los trabajadores. Y todo ello, incluso aunque el conflicto sobre el convenio sea objeto de un arbitraje. La reforma laboral del Gobierno del PP establece que, salvo pacto en contrario entre los agentes sociales, el convenio perderá definitivamente su vigencia un año después de caducar.

- **Prohibido despedir por causas objetivas en las administraciones.** Por la presión de UGT, el acuerdo final elimina una disposición de la reforma laboral del Gobierno del PP, que autorizaba el despido colectivo de los contratados laborales en las administraciones. Exactamente, por causas económicas, tecnológicas, organizativas y de producción.

- **Contrato indefinido de la construcción.** Las empresas han conseguido mantener el contrato fijo de obra, que ahora se llamará "indefinido adscrito a obra". Siempre ha sido un contrato temporal de la construcción y lo seguirá siendo, porque el empleo termina con el fin de la tarea. Es una estrategia más que puede ayudar a España a aumentar los contratos indefinidos en la estadística, como ocurre en Francia.

- **Exoneraciones en los ERTE y el Mecanismo RED.** El acuerdo crea nuevas exoneraciones de cotizaciones sociales en los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) y en el Mecanismo RED. Este último sustituye a los primeros para responder a la crisis de una empresa durante un año. Así, para los ERTE de Fuerza Mayor o por impedimento para la empresa, las exoneraciones serán del 90% de las cotizaciones de cada trabajador con suspensión de empleo o reducción de jornada. Serán del 20% en los ERTE por causas económicas. Las exoneraciones en el Mecanismo RED irán del 60% al 20% durante un año, y serán del 40% cuando la crisis sea de un sector. Todas están vinculadas a la formación.