

DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LAS RLPT

CONTRATOS FORMATIVOS

DERECHOS QUE SE MANTIENEN

Recibir copias básicas de TODOS los contratos (ART. 8 y 64.4 ET)

Recibir información trimestral sobre previsiones de celebración de nuevos contratos, realización de horas complementarias (contratos a tiempo parcial) y subcontratación (ART. 64.2 C ET)

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa (ART. 64.4 B ET)

Ser informado de la situación y estructura del empleo, evolución del mismo, decisiones que puedan provocar cambios en los contratos. Derecho a consulta cuando se prevean cambios al respecto (ART. 64.5 ET)

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías de las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, entre otras, tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa (ART. 10.3 LOLS)

NUEVOS DERECHOS

Conocer los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad tutorial

Artículo 11.5 ET

Recibir toda la información relativa a las contrataciones con varias empresas en base a un mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades

Artículo 11.5 ET

Recibir la información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones

Artículo 11.7 ET

DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LAS RLPT	
CONTRATOS TEMPORALES	
DERECHOS QUE SE MANTIENEN	
Recibir copias básicas de TODOS los contratos (ART. 8 y 64.4 ET)	
Recibir información trimestral sobre previsiones de celebración de nuevos contratos, realización de horas complementarias (contratos a tiempo parcial) y	
Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa (ART. 64.4 B ET)	
Ser informado de la situación y estructura del empleo, evolución del mismo, decisiones que puedan provocar cambios en los contratos. Derecho a consulta cuando	
Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías de las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, entre otras, tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa (ART. 10.3 LOLS)	
NUEVOS DERECHOS	
Recibir previsión anual de utilización de contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales o previsibles (90 días al año)	Artículo 15.2 ET
Recibir información a las personas con contrato temporal y formativo de la existencia de puestos de trabajo vacantes	Artículo 15.7 ET
Recibir documentación justificativa sobre la condición de persona trabajadora fija a todas aquellas que lo sean por incumplimiento constatado del artículo 15 ET, cuando no exista obligación de entregar copia básica de los mismos	Artículo 15.7 ET

DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LAS RLPT

CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

DERECHOS QUE SE MANTIENEN

Recibir copias básicas de TODOS los contratos (ART. 8 y 64.4 ET)

Recibir información trimestral sobre previsiones de celebración de nuevos contratos, realización de horas complementarias (contratos a tiempo parcial) y subcontratación (ART. 64.2 C ET)

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa (ART. 64.4 B ET)

Ser informado de la situación y estructura del empleo, evolución del mismo, decisiones que puedan provocar cambios en los contratos. Derecho a consulta cuando se prevean cambios al respecto (ART. 64.5 ET)

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías de las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, entre otras, tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa (ART. 10.3 LOLS)

NUEVOS DERECHOS

Recibir, al inicio de cada año natural, calendario de previsiones de llamamiento anual o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan

Artículo 16.3 ET

Obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo discontinuo

Artículo 16.5 ET (debe formar parte de la información a la que se refiere el art. 64.5 ET)

Recibir información sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario

Artículo 16.7 ET

DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LAS RLPT

PROCEDIMIENTOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA O SUSPENSIÓN DE CONTRATO

POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN (ETOP)

- * Definición de causas, Inicio del procedimiento y Constitución de comisión representativa: SE MANTIENEN EN LOS MISMOS TÉRMINOS
- * Plazo máximo de constitución de comisión representativa: **5 días** (10 en aquellos casos en que haya centros afectados sin RLPT)
- * Legitimidad para formar parte de la comisión representativa: SE MANTIENE EN LOS TÉRMINOS DEL ANTERIOR ART. 47 ET (RLPT donde exista, posibilidad de comisión ad-hoc o comisión formada por sindicatos representativos).
- * Plazo de duración máxima del procedimiento: **15 días** desde el inicio del procedimiento (**7 días** en empresas de menos de 50 personas en plantilla)
- * **Comunicación final a la Autoridad Laboral:** periodo dentro del que se aplicarán las reducciones de jornada o suspensiones de contrato, identificación de las personas incluidas en el ERTE y el tipo de medida que se aplicará a cada persona (incluido porcentaje máximo de reducción de jornada o número máximo de días de suspensión de contrato)
- * Información a la RLPT de posibles **afectaciones y desafectaciones** en caso de alteración de circunstancias señaladas como causa
- * Información a la RLPT de **posibles externalizaciones o nuevas contrataciones** cuando las personas afectadas por el ERTE no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar sus funciones
- * **Nuevo procedimiento de prórroga:** Nuevo periodo de consultas de 5 días con la comisión representativa inicial. Plazo máximo de comunicación a la Autoridad Laboral de 7 días.

POR FUERZA MAYOR TEMPORAL

- * Inicio del procedimiento: Solicitud de la empresa a la Autoridad Laboral competente, acompañada de medios de prueba necesarios, y simultánea comunicación a la RLPT
- * La Autoridad Laboral debe constatar la existencia de causa motivadora de la suspensión de contratos o reducción de jornada. Solicitará informe preceptivo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que debe haber pronunciamiento sobre la fuerza mayor, antes de dictar resolución.
- * La resolución de la Autoridad Laboral se dictará en el plazo de **5 días** desde la solicitud. Únicamente constatará la existencia (o no) de fuerza mayor.
- * **Comunicación final a la Autoridad Laboral:** periodo dentro del que se aplicarán las reducciones de jornada o suspensiones de contrato, identificación de las personas incluidas en el ERTE y el tipo de medida que se aplicará a cada persona (incluido porcentaje máximo de reducción de jornada o número máximo de días de suspensión de contrato)
- * Información a la RLPT de posibles **afectaciones y desafectaciones** en caso de alteración de circunstancias señaladas como causa
- * Información a la RLPT de **posibles externalizaciones o nuevas contrataciones** cuando las personas afectadas por el ERTE no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar sus funciones
- * En caso de mantenimiento de la fuerza mayor al finalizar el plazo previsto, **nuevo procedimiento**

MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Real Decreto Legislativo 2/2015 (Estatuto de los Trabajadores)

ARTÍCULO	MATERIA	AMBITO CONVENCIONAL
11. Contratos formativos	Determinación de su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar (contratos formativos para la obtención de la práctica profesional)	Sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los de ámbito inferior
	Determinación de los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales susceptibles de cobertura por este tipo de contrato (contratos en alternancia y de prácticas)	Sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los de ámbito inferior
	Fijación de criterios y procedimientos tendentes a conseguir presencia equilibrada de hombres y mujeres.	<i>“La negociación colectiva”</i>
	Establecimiento de compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido	<i>“La negociación colectiva”</i>
15. Duración del contrato de trabajo	Ampliación de duración máxima de los contratos de duración determinada (hasta un año)	Sectorial
	Establecimiento de planes de reducción de la temporalidad, la fijación de criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa y de porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos, así como el establecimiento de criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.	Todos los convenios colectivos
	Determinación de plazo (inferior a tres meses) para la celebración de contrato de sustitución para la cobertura temporal de puestos de trabajo durante procesos de selección o promoción para su cobertura definitiva Reconocimiento de derechos de forma proporcional, en función del tiempo trabajado, cuando corresponda. Medios de información alternativos sobre la existencia de puestos permanentes de trabajo vacantes, en su caso. Establecimientos de medidas para facilitar el acceso a acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo.	Todos los convenios colectivos

MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Real Decreto Legislativo 2/2015 (Estatuto de los Trabajadores)

16. Contrato fijo-discontinuo	Establecimiento de criterios objetivos y formales por lo que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas	Convenios colectivos o, en su defecto, acuerdos de empresa
	Establecimiento de procedimientos de formulación de solicitudes de conversión voluntaria para la cobertura de puestos vacantes de carácter fijo ordinario	Convenio colectivo sectorial o, en su defecto, acuerdo de empresa
	La determinación de un plazo máximo de inactividad entre subcontratas que permita la realización de contratos fijos-discontinuos por este motivo. El establecimiento de una bolsa sectorial de empleo. La posibilidad de celebración de contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial (ya prevista en la redacción anterior). La obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo discontinuo. El establecimiento de un periodo mínimo de llamamiento anual. El establecimiento de una cuantía por fin de llamamiento, a abonar en caso de terminación de la actividad sin un nuevo llamamiento sin solución de continuidad.	Convenios colectivos sectoriales
	42. Subcontratación de obras y servicios	Aplicación de convenio colectivo para las empresas contratistas y subcontratistas
84. Concurrencia	Prioridad aplicativa en lo referente a la cuantía del sueldo base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados	Convenios colectivos sectoriales, autonómicos o de ámbito inferior

Ley 14/1994 (Empresas de trabajo temporal)

ARTÍCULO	MATERIA	AMBITO CONVENCIONAL
10. Forma y duración	Referencias en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva	Convenios colectivos sectoriales o de empresa de las empresas de trabajo temporal