

## RESUMEN REFORMA LABORAL



### Real Decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre

#### 1. MODIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

Se eliminan los de prácticas, formación y aprendizaje, y formación dual universitaria, quedando dos modalidades:

- a) Contrato de formación en alternancia, para compatibilizar actividad laboral retribuida con formación profesional, estudios universitarios o Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Hasta 30 años. Debe estar sujeto a un programa de formación teórica y práctica, con tutor. Su duración mínima será de 3 meses y, máxima 2 años, con un contrato máximo por ciclo formativo. No se puede celebrar si se ha desempeñado misma actividad/puesto en la misma empresa, bajo cualquier modalidad y por tiempo superior a 6 meses. Su retribución será según convenio, o en su defecto no inferior al 60% del salario de convenio primer año ni al 75% el segundo y nunca inferior al SMI
- b) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional para titulados universitarios, de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional, título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Se realizarán dentro de los 3 años siguientes a terminar estudios. Debe estar sujeto a un programa de formación teórica y práctica, con tutor, con una duración: mínima de 6 meses y máxima 1 año (en cualquier empresa). Periodo prueba máximo de 1 mes, y su retribución será la fijada en el convenio. En su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones y nunca inferior a la establecida para el contrato para la formación en alternancia, ni al SMI.

#### 2. SUPRESIÓN Y REDEFINICIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Se suprimen los contratos por obra o servicio determinado y se sustituyen por:

- a) El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción:
  1. Por incremento ocasional e imprevisible y por oscilaciones que

generan un desajuste temporal en el empleo estable requerido y disponible. Su duración no será superior a seis meses, ampliable hasta un año por convenio (limitado a una prórroga). Sirve para cubrir vacaciones.

2. También para atender situaciones ocasionales, previsibles que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo. Límite máximo de 90 días al año, pero no de forma continuada. Las empresas, en el último trimestre del año, deberán informar a la RLT, sobre la previsión de uso de estos contratos.

En ambos casos la indemnización a la finalización del contrato será de 12 días de salario por año trabajado

b) El contrato de duración determinada para la sustitución de la persona trabajadora o de interinidad:

Durante una suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, para cubrir la jornada reducida por causa legal o convencional, así como para cubrir vacantes durante un proceso de selección. Se permite que pueda coincidir el trabajador sustituido y sustituto durante un plazo máximo de quince días en el inicio de la relación laboral y no habrá indemnización a la finalización del contrato.

Los contratos temporales inferiores a 30 días tendrán una cotización a la Seguridad Social adicional de 26 euros cuando se den de baja. Se reduce a 18 en 24 meses el tiempo máximo de encadenación de contratos temporales con un mismo trabajador o puesto. Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales adicionales

### **3. IMPULSO A LA CONTRATACIÓN FIJA DISCONTINUA**

En los trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada o que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Podrán realizarse para 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. Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, según la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las empresas de trabajo temporal.

La empresa deberá trasladar a la RLT, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las 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.

### **4. REGULACIÓN EXPRESA DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE A LAS CONTRATAS Y SUBCONTRATAS**

Deberán aplicar el convenio colectivo de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata (Apartado 6 en el artículo 42 del TRLET). No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este.

La empresa contratista o subcontratista, debe entregarle a su plantilla datos de la empresa principal a cuyos servicios se encuentran asignados. Esta información debe darse en el momento de inicio de la contrata.

La empresa principal y empresa contratista o subcontratista: deben informar a la RLT sobre los externos principales de los servicios contratados, tanto en lo que respecta a las partes, como a su objeto, duración, número de personas asignadas y prevención de riesgos laborales.

### **5. REDUCCIÓN DE JORNADA Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS**

Se modifican los requisitos y el procedimiento en los expedientes de reducción de jornada o suspensión temporal de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), así como en los expedientes de fuerza mayor. Se podrán solicitar bonificaciones a las cuotas de Seguridad Social condicionadas al mantenimiento del empleo. Se priorizan la adopción de medidas de reducción de jornada frente a la

suspensión. La reducción de jornada únicamente puede ser de entre el 10% y el 70%. Se exige a la empresa realizar comunicaciones adicionales del periodo de afectación, personas afectadas, tipo de medida y porcentajes de aplicación. Se obliga a la empresa a comunicar, en los plazos que se establezcan en nuevos reglamentos, la medida a la entidad gestora de prestaciones que corresponda, y a la Tesorería General de la Seguridad Social. Con carácter general, durante los periodos de ERTE no podrán realizarse horas extras, establecerse externalizaciones ni nuevas contrataciones laborales

a) ERTE ETOP: Debe negociarse obligatoriamente. Se introduce el "carácter temporal" de la causa motivadora de la reducción y/o suspensión de los contratos.

Se reduce el plazo máximo de la constitución de la comisión representativa de 7 a 5 días con carácter general desde el preaviso, y de 15 a 10 días si no existe representación de los trabajadores. De no constituirse la comisión representativa durante el preaviso, el periodo de consultas puede iniciarse igualmente.

Se reduce también el periodo de consultas a 7 días en empresas de menos de 50 trabajadores, manteniéndose los 15 días para el resto de empresas.

Posibilidad de prorrogar los expedientes ETOP, durante la vigencia de estos, previa apertura de un periodo de consultas de 5 días.

b) ERTE FUERZA MAYOR: art. 51.7 del Estatuto de los Trabajadores  
Se exige presentar una solicitud de ERTE de fuerza mayor ante la Autoridad Laboral competente, acompañada de medios de prueba, que se comunicará simultáneamente a la RLT. La Autoridad Laboral debe solicitar informe a la Inspección de Trabajo y dictar resolución constatando la fuerza mayor, en un plazo de 5 días desde la solicitud (La falta de resolución supone la autorización). El ERTE surte efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor y hasta la resolución. Si persiste la causa una vez transcurrido el periodo autorizado debe solicitarse de nuevo.

Se añade, como motivo el impedimento o limitación a la actividad por decisiones de la autoridad gubernativa, incluyendo las orientadas a la protección de la salud pública. En este caso debe demostrarlo la empresa y no es necesario el informe de la Inspección de Trabajo.

## 6. ESTATUTO DEL BECARIO

Se prevé realizar un desarrollo reglamentario en 6 meses para establecer el nuevo marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

## 7. MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN EN EL EMPLEO

Nuevo mecanismo de flexibilidad interna, con exoneraciones a la Seguridad Social, que permitirá reducir jornadas y suspender contratos de trabajo por aprobación del Consejo de Ministros. La financiación del mecanismo RED se realiza con las aportaciones que se realicen en el Fondo RED, pendiente de desarrollo normativo. Consta de dos modalidades

a) Cíclica: proporcionar un marco estable ante una caída transitoria o cíclica de su demanda por causas macroeconómicas. Las empresas podrán suspender trabajadores durante un plazo máximo de un año en lugar de despedirlos. Sólo puede adoptarse a instancias del propio Gobierno

b) Sectorial: cuando un sector o sectores de actividad experimenten cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y transición profesional de las personas trabajadoras. Plazo máximo de un año (seis meses, con posibilidad de prorrogar seis meses más) y facilitar el paso de sus trabajadores a otra empresa mediante su recualificación. Puede ser promovida por organizaciones sectoriales, patronales más representativas a nivel estatal.

## 8. ULTRACTIVIDAD CONVENIO COLECTIVO

Seguirán siendo eficaces, tras la finalización del periodo de vigencia inicial, hasta su sustitución por un nuevo convenio colectivo. Obligación de las partes de someterse a los procedimientos de mediación o arbitraje si no hay acuerdo pasado un año, de conformidad con el art. 83 del Estatuto de los

Trabajadores. Los convenios que a la fecha de entrada en vigor de la nueva normativa se encuentren denunciados, mantendrán su vigencia hasta la firma de nuevo convenio. Potestad de las partes siempre que exista pacto previo o coetáneo, de acudir a los procedimientos de arbitraje regulados, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos.

## 9. SUPRESIÓN DE LA PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA FRENTE AL SECTORIAL EN MATERIA SALARIAL.

El salario base y complementos salariales dejan de tener naturaleza preferente frente a lo regulado en convenios sectoriales. Se prohíbe la absorción y compensación de salarios o la desaparición de cualesquiera condiciones salariales en la empresa. Será de aplicación a la finalización de vigencia de los convenios vigentes o en un plazo máximo de 1 año. Una vez se dé la pérdida de vigencia expresa o transcurra 1 año desde la publicación, los convenios colectivos de empresa tendrán un plazo de 6 meses para adaptarse.

## 10. INFRACCIONES E INSPECCIÓN

Se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo para luchar contra el fraude en la contratación temporal. Se reforma la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, siendo la sanción económica por cada contrato, y no por empresa.

**¡FINE, A TU LADO!**



Datos de contacto:

Teléfono: [717.775.885](tel:717.775.885)

Email: [Info@sib-sf.com](mailto:Info@sib-sf.com)

Web: [www.sib-sf.com](http://www.sib-sf.com)

**fine** >

[Si aún no perteneces a nuestro sindicato y quieres afiliarte, haz click aquí](#)