

ASPECTOS CLAVES DE LA REFORMA LABORAL

RD LEY 32/2021 DE 30 DE DICIEMBRE

LIMITACIÓN A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL: DESINCENTIVACIÓN DE LA MISMA

- Supresión de los contratos de obra y servicio, eventual y de interinidad (seguirán manteniendo su vigencia hasta que finalice su duración máxima prevista)
- Dos supuestos tasados de contratos temporales:

A) Contrato por circunstancias de la producción:

- ✓ Incrementos ocasionales e imprevisibles y oscilaciones de la actividad que conlleven un desajuste temporal (duración máxima de 6 meses ampliables hasta 1 año por convenio colectivo).
- ✓ Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada (duración máxima de 90 días, no continuados, durante el año natural).

B) Contrato de sustitución: se permite la contratación de personas trabajadoras para:

- ✓ Sustituir a otras con reserva de puesto de trabajo y/o
- ✓ Para completar la jornada de aquellas personas trabajadoras en situación de reducción de jornada.

NOVEDAD:

- En supuestos de sustitución de personas trabajadoras con reserva de puesto, se permite la prestación de servicios simultánea del sustituto y de la persona sustituida por un período máximo de 15 días con la finalidad de garantizar el desempeño adecuado al puesto.
- Desincentivación a la contratación temporal: inclusión de penalización “crecientes” a los contratos temporales de corta duración inferiores a 30 días que conllevarán una cotización adicional a la Seguridad Social de 26€ en la fecha de baja del contrato.

IMPULSO DEL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

Se amplía el objeto de este tipo de contratos, extendiéndose entre otros supuestos, a la ejecución de contratos mercantiles y/o administrativas y, asimismo, se posibilita el empleo de esta modalidad contractual en los contratos de puesta a disposición (ETT).

Acciones formativas: carácter preferente que tienen las personas sujetas a este tipo de contratos para recibir acciones formativas, así como para optar a posibles vacantes de puestos fijos existentes en la empresa.

Bolsas de empleo: en los convenios colectivos podrán establecerse bolsas de empleo para favorecer la contratación y formación de estas personas trabajadoras durante los períodos de inactividad de las mismas.

NUEVOS CONTRATOS FORMATIVOS

Se suprime el contrato en prácticas, el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato para la formación dual universitaria y se crea el “Contrato Formativo”.

- **Contrato formativo en alternancia** (duración máxima de 2 años) Compatibilizar la actividad laboral con procesos formativos (FP, universitarios o CEFSNE).
- **Contrato para la obtención de la práctica adecuada al nivel de estudios** (duración máxima de 1 año). Obtener una práctica profesional adecuada. Dirigido a personas con título universitario o de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado o título equivalente.

SE LIMITA LA PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA

Modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores en el que se excluye la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente a otro de ámbito superior, respecto al salario base y a los complementos salariales. Ambos se regirán por el convenio colectivo de ámbito superior.

ULTRAACTIVIDAD INDEFINIDA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Transcurrido un año desde la denuncia y en defecto de acuerdo entre las partes, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo. Se impulsa los sistemas de mediación como mecanismo de obligatoria aplicación para las partes en los supuestos en que haya transcurrido un año desde la denuncia del convenio y sin que se haya alcanzado acuerdo entre las partes.

SUBCONTRATACIÓN

El convenio de aplicación a empresas contratistas y/o subcontratistas será el sectorial correspondiente a la actividad desarrollada u otro si así se determina en la negociación colectiva.

Cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio de éste podrá ser aplicación en los términos previstos en el artículo 84 del ET.

ERTEs: nuevo Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

- Reducción de los plazos del proceso de negociación
- Mecanismos de salvaguardas del empleo como requisito para disfrutar de exoneraciones de cotización.
- Introducción de ERTE por fuerza mayor por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada como consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública
- Obligación expresa de impartir formación a las personas afectadas.

Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo: permitirá a las compañías la solicitud de ERTes de reducción de jornada o suspensión. Dos modalidades:

- ***Modalidad cíclica:*** para situaciones en las que concurra una coyuntura económica general que aconseje la adopción de estos mecanismos y cuya duración máxima no excederá de 1 año.
- ***Modalidad sectorial:*** para situaciones en las que en un sector sean necesarios procesos de recualificación y transición profesional y cuya duración es de 1 año con posibilidad de dos prórrogas de 6 cada una.

Beneficios de este Mecanismo: exoneración parcial de cotizaciones a la Seguridad Social para las empresas, y acceso y cotización de las prestaciones por desempleo para las personas trabajadoras afectadas.



