

#AHORASI
GANAMOS DERECHOS



PRESENTACIÓN EXPLICATIVA

RDL 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES
PARA LA **REFORMA LABORAL**, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD
EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO





Perímetro negociación que ahora culmina

Condicionantes:

Materias ya tratadas (acuerdo 2018)

Experiencia pandemia:
mecanismos protección
empleo

Fondos Next Generation.
Compromisos componente 23

Se incorpora a esta primera fase:

Contratos formativos

Reducir la temporalidad

Mecanismos protección
empleo: flexibilidad interna y
Ertes

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo



Dos modalidades contrato formativo

Formación en alternancia

Objeto: Compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Destinatarios: Personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

Práctica profesional

Objeto: La obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Destinatarios: Quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Sustituyen a formación y aprendizaje y prácticas (artículo 11) y formación dual universitaria (Ley PGE 2021)

Contratos Formativos: Formación en alternancia

Requisitos

- 30 años si certificado profesionalidad 1 y 2 y programa empleo (amplía de 25 a 30)
- No podrá realizarse si ocupó puesto trabajo en empresa más de seis meses (antes 1 año)

Garantías formación. Mayores garantías

- Formación teórica y práctica inherente al contrato. Actividad en la empresa relacionada con formación
- Plan individual formativo elaborado por centro formación.
- Tutor de empresa y centro formación

Duración

- Mínimo 3 meses, máximo dos años . Antes mínimo 1 año, máximo 3 años

Contratos Formativos: Formación en alternancia

Tiempo trabajo efectivo

- No superior a 65% (año 1) y 85% (año 2), garantizando el tiempo formación (se reduce año 1 del 70% al 65%)
- Podrá ser a tiempo parcial (antes contrato formación y aprendizaje no - art. 12.2 ET-)

Prohibiciones

- Horas extraordinarias
- Horas complementarias.
- Trabajo a turnos y trabajo nocturno, salvo que actividades relacionadas con formación solo se den en turnos y/o nocturno.
- Sin período prueba.

Retribución

- Por convenio colectivo.
- Mínimo 60% (año 1) y 75% (año 2) de grupo / nivel actividad (antes sin referencia).
- No inferior al SMI en proporción a trabajo efectivo.

Contratos Formativos: Práctica Profesional

Requisitos:	Garantías prácticas Mayores garantías	Duración	Retribución
• 3 años posteriores finalización estudios que justifican contrato formativo (rebaja de 5 a 3 años) • 5 años a personas con discapacidad (rebaja de 7 a 5 años)	• Puesto trabajo deberá permitir práctica relacionada con nivel estudios que justifican contrato • Certificación de las prácticas realizadas • Pendiente de desarrollo reglamentario los mínimos formación	• Mínimo 6 meses. Máximo un año (antes máximo 2 años)	• Desaparece referencia mínima (antes 60% -año 1- y 75% -año 2-) • Fijada por convenio, si convenio no la fija, retribución ordinaria

Período prueba no superior a un mes

Prohibición horas extraordinarias

Contratos Formativos

Plena acción protectora Seguridad Social y FOGASA.

IT, nacimiento, adopción, etc. Interrumpen cómputo

Siempre por escrito

Sin límite de edad si persona trabajadora con discapacidad o riesgo exclusión social

Prohibición sustituir trabajadores en Erte

Reglamentariamente se fijarán criterios empresa para contratos formativos

El CC sectorial podrá fijar:

- Puestos trabajo, niveles, grupos susceptibles contratos formativos
- Criterios para presencia equilibrada mujeres y hombres (también CC empresa)
- Criterios conversión en indefinidos (también CC empresa)

Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario. -> Antes solo fraude ley



Contratación

“El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido”.

- Premisa del art. 15. Resto reforma normativa, coherente con ese principio.

“Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista”.

- Segundo eje central. Causalidad que debe estar plenamente justificada

“Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas”

- No solo fraude ley. No se presume nunca temporalidad (antes si)

Fijo por concatenación contratos trabajado/a y puesto trabajo

Impulso al fijo discontinuo.

Nueva regulación contrato indefinido construcción

Incremento cotizaciones contratos corta duración.
Sanciones disuasorias LISOS

Revisión efectos 2025. Diálogo social si medidas adicionales

Contratación: Artículo 15. Duración del contrato

Contrato temporal solo causa productiva o sustitución

- También formativos, relevo, inserción
- Situación especial empleo público. Otra causalidad funcionarios interinos. Laboral interino por vacante
- Se pasa de duración máxima 4 años a duración máxima 1 año

Desaparece contrato obra o servicio determinado

- También sus especialidades legales en Ley Ciencia y Ley Universidades
- Desaparece igualmente desarrollo contrato obra o servicio construcción

Entrada en vigor 3 meses desde publicación BOE (30/03/2022)

- Contratos en vigor a 31/12/2021 mantienen hasta finalización
- Nuevos contratos entre 31/12/2021 y 30/03/2022, norma antigua pero vigencia máxima 6 meses

Contratación: Artículo 15. Duración del contrato

Contrato causa productiva . Dos tipos diferentes:

“El incremento **ocasional** e **imprevisible** y las **oscilaciones** que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las **vacaciones anuales**.”

- Duración máxima 6 meses. Ampliable a 1 año por convenio colectivo sectorial

“Atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada”

- Máximo 90 días fijados por año natural no continuados
- Sin límite número contratos
- Necesidad identificar las concretas situaciones que lo motivan en el contrato

No podrá identificarse como causa contratas y subcontratas

Contratación: Artículo 15. Duración del contrato

Contrato de sustitución

“Sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución”

Igualdad derechos personas temporales y fijas.

En caso sustitución completa, podrá comenzar 15 días antes ausencia persona sustituida

También sustitución parte reducida jornada por causa legal o convencional

También durante proceso selección o promoción, máximo 3 meses

Interinidad por vacante personal laboral sector público, regulación propia

Obligación empresa información plazas fijas. Copia a la RLT

“Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos”

Contratación: Artículo 15. Duración del contrato

Encadenamiento contratos. Se convierte en fijo:

- **Persona trabajadora** dos o más contratos causa productiva (incluido ETT) 18 meses en período de 24 meses, mismo o diferente puesto, misma empresa o grupo.
- Última persona contratada en **puesto de trabajo** ocupado por contratos causa productiva (incluido ETT) 18 meses en período 24
- Entrada en vigor 31/12/2021. Computa contrato en vigor a dicha fecha

Fijo si falta alta Seguridad Social plazo igual al período prueba. No se presume temporalidad

Y además....“Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas”

Contratación: Fijos discontinuos

“Realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”

Integra los de llamamiento cierto, antes considerados indefinidos tiempo parcial

Las ETTs podrán hacerlos, pero solo para cubrir puestos que son temporales en empresa usuaria

Podrá hacerse para el desarrollo de trabajos en ejecución de contratas, subcontratas y concesiones administrativas.

Pretende sustituir buena parte de lo que se cubriría con el contrato de obra o servicio en el ámbito de las contratas y subcontratas

En este caso, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera entre subcontrataciones

Dichos periodos inactividad serán máximo tres meses (o periodo que se fije en CC Sectorial)

Se deberá formalizar por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria (que podrá ser estimativa y concretarse en llamamiento)

El convenio colectivo o acuerdo empresa concretará criterios objetivos y formales llamamiento. En cualquier caso, el llamamiento será por escrito, constar notificado y con antelación adecuada.

Información a la RLT previsión llamamientos, y altas cuando se produzcan

Contratación: Fijos discontinuos

Posibilidad de acción (despido y otras) ante incumplimientos en llamamiento

Por convenio colectivo sectorial se podrá:

- Establecer la posibilidad de fijos discontinuos a tiempo parcial.
- Establecer bolsa sectorial de empleo con las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua.
- Fijar período mínimo llamamiento anual
- Establecer cuantía por fin llamamiento (no confundir con indemnización fin contrato)

La antigüedad se calculará considerando toda la duración de la relación laboral y no solo el tiempo efectivamente prestado

La empresa deberá informar de plazas vacantes fijo ordinario para conversión voluntaria.

Las personas fijas discontinuas serán colectivo prioritario en acceso a iniciativas formativas durante los periodos inactividad

Compromiso mejora protección desempleo (acceso subsidios en igualdad condiciones, incluido subsidio mayores 52 años)

Contratación: Contrato indefinido adscrito a obra en la construcción

Los contratos adscritos a obra de la construcción deberán ser indefinidos

- Se suprime el contrato “fijo de obra” (en realidad era especialidad contrato obra o servicio)
- La RLT accederá a la información para velar por su cumplimiento

Mecanismo recolocación tras finalización obra

- La empresa deberá formular oferta de recolocación
- La empresa deberá desarrollar la formación adecuada para la debida recolocación si es necesaria

Si no es posible la recolocación

- Si no es posible recolocación, o persona trabajadora la rechaza, extinción relación laboral con indemnización 7% (equivalente a 25,5 días por año)
- Con pleno acceso a prestaciones por desempleo. Asimilado a despido

Contratación

Mecanismos lucha contra el fraude y abuso en la contratación

Seguridad Social: cotización adicional contratos inferiores a 30 días (salvo sector agrario)

- Antes inferiores a 5 días, sobrecotización 40%
- 26,57€ por cada baja en contrato. Cuantía se incrementará igual que SMI
- La nueva fórmula supone más que la anterior para unos 7,3 millones de contratos (el 86% contratos de menos de 30 días, datos de 2019)

Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS)

- En incumplimientos contratación (incluidas ETT) se considerará una infracción por trabajador (no por empresa).
- Incremento cuantía sanciones: grado mínimo (antes de 751 a 1.500 euros), grado medio (antes de 1.501 a 3.750 euros) y en su grado máximo (antes de 3.751 a 7.500 euros).

Añadido a las causas por las que se convierte en fijo

No obstante, el mejor elemento disuasorio es la acción sindical



Flexibilidad interna y ERTE: Artículo 47: ERTE ordinario

Se integra en una redacción común la casuística de reducción y suspensión

Se da prioridad a la reducción de jornada

Período consultas ERTE ETOP:

- Composición comisión negociadora según artículo 41 (posible ad hoc o mixta). No sindicatos más representativos como ERTE covid-19. Se reducen plazos para su constitución
- 15 días. Se reduce a 7 si empresa menos 50 personas trabajadoras

Decisión final incorporará información sobre período suspensión o reducción

Se regulan las prórrogas, la afectación o desafectación

Flexibilidad interna y ERTE: Artículo 47: ERTE ordinario

Regulación más completa de los ERTE por fuerza mayor, tanto general como por impedimento o limitación por decisión de autoridades (pandemia y otros):

- Comunicación a RLT. No período consultas
- Plazos más cortos
- Informe preceptivo ITSS (no en los de impedimento o limitación)
- Silencio positivo
- Fecha efectos desde hecho que motiva fuerza mayor

Prohibición horas extraordinarias, externalizaciones. Prohibición matizada contrataciones.

Cuadro exoneración

- 20% si ERTE ETOP
- 90% si ERTE fuerza mayor

Si aplica exoneraciones, compromisos formativos y garantía de empleo 6 meses

Flexibilidad interna y ERTE: Artículo 47: Mecanismo RED

Las empresas, mientras esté activado un Mecanismo RED en su ámbito, podrán solicitar su adhesión

- Tramitación similar a ERTE ETOP
- Si el Mecanismo RED es sectorial, a solicitud se le acompañará un plan de recualificación e las personas afectadas.
- Informe preceptivo ITSS. Silencio positivo “dentro de los límites legales y reglamentarios”. Autorización si acuerdo en período consultas. Si no, autorización si concurren requisitos

Cuadro exoneraciones cotizaciones:

- Si Mecanismo RED cíclico: 60% desde fecha activación hasta último día cuarto mes posterior, 30% cuatro meses siguientes. 20% resto.
- Si Mecanismo RED sectorial: 40%, condicionado al desarrollo de medidas formativas

Si exoneraciones,
garantía empleo 6 meses

Prestaciones:

- Prestación contributiva, sin período carencia ni consumo prestaciones desempleo
- No cotiza por desempleo, pero mantiene derecho a prestación que existiera
- Cuantía 70% BR durante todo el ERTE, con tope único 225% IPREM
- La Base Reguladora se calcula sobre 180 últimos días o parte proporcional
- Mismas incompatibilidades que prestación desempleo, salvo plena compatibilidad con trabajo tiempo parcial.

Flexibilidad interna y ERTE: Otras disposiciones

Derogación Disposición Adicional 16 ET

- Disposición aprobada en 2012 como parte políticas austeridad y ataque al sector público.
- Con la supresión del primer párrafo, destinado al sector público que no tenga la consideración de entidad de derecho público, se elimina la referencia a los *“mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las AAPP”* que hacía que causas ajenas a la empresa o ente del sector público concreto constituyeran causa suficiente para el procedimiento de despido objetivo.
- En cuanto a los ámbitos que tengan la consideración de administración -entidades de derecho público-, desaparecen las causas propias -todas ellas más light y artificiales que las causas generales- que nacieron con esta regulación en el año 2012

Modificaciones en la LISOS para adaptarla a cambios y garantías artículos 47 y 47 bis

Compromiso de revisión del funcionamiento del Mecanismo RED (modalidad sectorial) en diálogo social tripartito al año de su primera activación, con posibilidad adoptar medidas complementarias para favorecer la transición profesional de las personas trabajadoras afectadas.



Negociación Colectiva

Prioridad aplicativa

Se suprime del artículo 84.2 el apartado a), que otorgaba prioridad aplicativa al convenio de empresa frente al sectorial en *“la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa”*.

Éste es uno de los grandes avances del acuerdo. Ningún convenio de empresa podrá estar por debajo del convenio sectorial de referencia.

Las materias en las que se mantiene la prioridad aplicativa del convenio de empresa son menores, o son aquellas en las que de manera natural la propia negociación colectiva dejaba para su desarrollo en el ámbito de la empresa.

- Conviene recordar que las competencias sobre las que establece la prioridad del convenio de empresa en materia de tiempo de trabajo no incluye la duración total de la jornada.
- El resto e materias en las que se establece la prioridad aplicativa son las que tradicionalmente –y por lógica- se desarrollan en el ámbito de la empresa

Disposición transitoria:

- Las nuevas disposiciones del 84.2 serán de aplicación a los convenios en vigor cuando finalicen su vigencia y, como máximo, en un año.
- Los convenios deberán adaptar su contenido al nuevo 84.2 en el plazo máximo de 6 meses desde que les sea de aplicación
- La aplicación de los nuevos criterios del 84.2 en ningún caso podrá suponer la compensación, absorción o desaparición de derechos o condiciones más beneficiosos

Negociación Colectiva

“Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de solución, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo”

Disposición Transitoria:

- *“Los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia en los términos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el presente real decreto-ley”*

La recuperación de la ultraactividad indefinida permite reequilibrar las fuerzas en la negociación de los convenios colectivos, pues ya no hay que destinar los esfuerzos al simple mantenimiento de la unidad de negociación con su convenio anterior.

Nótese, aunque sea anecdótico, que la entrada en vigor del RDL es el 29/12/2021 (día de la publicación en el BOE), con lo que más de un convenio que finalizaba su vigencia+año de ultraactividad el 31/12/2021 se mantendrá íntegramente en vigor.

Negociación Colectiva: Convenio de aplicación en contratas y subcontratas

“Art. 42.6. El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este en los términos que resulten del artículo 84.”

El único cambio en este artículo es un nuevo apartado, el 6, sobre el convenio sectorial de aplicación a la contrata o subcontrata. Hubiéramos querido que fuera más garantista, y no renunciamos a hacerlo si hay trámite parlamentario.

Precisiones

- El ET nunca ha regulado expresamente el CC de aplicación a contratas y subcontratas. Lo que hizo la reforma del 2012, al dar prioridad al convenio de empresa sobre el sectorial en materia salarial, es posibilitar que en las contratas y subcontratas se aprovechara para bajar salarios, pero no por la aplicación de otro convenio sectorial, sino de convenios de empresa.
- Tampoco la reforma de 2012 autorizaba a externalizar actividades propias, inherentes al negocio principal, que antes no pudieran externalizarse. Fue la posibilidad de aplicar una rebaja salarial a través del convenio de empresa la que impulsó determinadas externalizaciones de la propia actividad, a lo que acompañó alguna sentencia profundamente desafortunada que avalaba la barra libre en materia de externalizaciones, aunque el único objetivo fuera el abaratamiento de costes salariales.

La nueva redacción aporta alguna garantía adicional. La referencia a “salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III” pretende avalar la capacidad del convenio colectivo sectorial de aplicación a la principal para determinar en qué actividades y tareas propias (o inherentes a su actividad principal) se deberá aplicar dicho convenio sectorial de la principal a las contratas y subcontratas. Esta disposición ya existe, por ejemplo, en más de 20 convenios provinciales de hostelería con relación a las camareras de piso.

No olvidemos, por el contrario, que en otros sectores se viene aplicando el convenio sectorial de la actividad ejecutada por la contrata, por no ser actividad consustancial a la actividad principal, no solo de manera pacífica sino en beneficio de las personas trabajadoras.

Negociación Colectiva. Otras materias

“la externalización debe justificarse en razones empresariales ajenas a la reducción de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de las empresas contratistas (...) existe una razón de fondo vinculada con el principio de no discriminación tal y como ocurre en el caso de puestos, profesiones o sectores con alta ocupación femenina (v. gr. colectivo de camareras de piso), y donde resulta difícilmente defendible que dos personas que realizan trabajos de igual valor tengan condiciones laborales diferentes, o incluso carezcan de marco sectorial de referencia, por razón exclusivamente del objeto social o forma jurídica de la empresa contratista o subcontratista a la que se vinculan (...)” (Exposición de motivos RDL 32/2021, de 28 de diciembre)

No será de aplicación la nueva redacción del art. 42.6
a los Centros Especiales de Empleo

El acuerdo alcanzado supone una nítida mejora de los derechos laborales para la clase trabajadora y rompe la tendencia de las últimas reformas laborales, basada en recortes de derechos, que han dado origen a una importante precariedad del mercado de trabajo.

Fruto de una abusiva contratación laboral permitida por la norma y de una devaluación salarial sin precedentes, tras la reforma impuesta por el PP en 2012, que ha generado, a su vez, una gran desigualdad social, ha extendido la pobreza laboral y precarizado las relaciones laborales, así como un freno a la recuperación económica y en consecuencia a la creación de empleo.

Esta es una reforma de gran calado, porque actúa sobre los elementos que han propiciado esta situación y por tanto eran los puntos urgentes sobre los que había que actuar.

Acotar la temporalidad, recuperar el valor de la negociación colectiva, recuperando la ultraactividad de los convenios colectivos, garantizar los derechos de los convenios sectoriales, dotándoles de prevalencia aplicativa y garantizar un convenio colectivo de aplicación para aquellas personas trabajadoras en situación más desfavorable en el mercado de trabajo.

Además se refuerza el papel de la Inspección y las sanciones a las empresas incumplidoras, entre otras cosas.

El proceso para llegar hasta aquí no ha sido ni fácil, ni corto, y hay que encuadrar, esta reforma dentro de un proceso de desarrollo del diálogo social, sin precedentes a través del cual, entre otras cosas, hemos hecho frente a una pandemia y hemos demostrado que los agentes sociales, somos capaces a través de la negociación y el acuerdo de generar normativa laboral.

