

Análisis jurídico RD-Ley 32/2021 (Reforma Laboral)

Índice

Introducción	Página 5
Estructura	Página 9
Aspectos básicos	Página 17
Tramitación parlamentaria del RD-Ley	Página 19
Materias fundamentales de la Reforma	Página 19
Contenidos básicos	Página 23
Contratación	Página 25
Contratos formativos	Página 25
Contratos de duración determinada	Página 29
Contratos fijos-discontinuos	Página 32
Reglamento aplicable para personal del sector público	Página 34
Subcontratación	Página 34
ERTEs y Mecanismo RED	Página 35
ERTEs de suspensión o reducción de jornada	Página 35
Mecanismo RED	Página 37
Negociación colectiva	Página 39
Prioridad de aplicación del convenio de empresa	Página 39
Vigencia de los convenios colectivos	Página 40

Introducción

Demasiadas expectativas se generaron sobre una nueva reforma laboral que no deroga las partes más lesivas de las de 2012 y 2010, amortizándolas al mantenerlas, y que han llevado a un texto que decepciona. Tras tantos meses de opaca negociación y con los plazos establecidos por Bruselas, se prometieron cambios estructurales pero el resultado ha sido precipitado e insuficiente.

Tanto en el título del DR-Ley, como en la exposición de motivos se plantea que esta reforma va a suponer una gran transformación del mercado de trabajo español, desde USO entendemos que precisamente esto es de lo que adolece esta reforma, creemos que era la oportunidad de plantear qué marco de relaciones laborales y de sistema productivo queremos para el futuro de este país.

Las principales modificaciones están dirigidas a combatir la temporalidad y precariedad laboral a través de medidas en la contratación y desincentivación, aunque no se regula el tope máximo de los contratos temporales en la empresa; y la ampliación del uso de los ERTE para evitar despidos colectivos.

En el lado negativo, la reforma abre la posibilidad de contratación en la modalidad de fijos-discontinuos a las ETT y se reduce el periodo de consultas en los ERTE en las PYMES. De las medidas impuestas por la anterior reforma que debilitaron la negociación colectiva, solo se aborda la restauración de la ultraactividad y la prevalencia del convenio sectorial en la cuantía del salario y complementos. Una ultraactividad, además, que ya se aplicaba de facto gracias a la sentencia ganada por USO en el Tribunal Supremo.

Una oportunidad perdida para afrontar con valentía el abuso en la subcontratación, la facilitación del despido y acabar con la unilateralidad en las decisiones empresariales.

La reforma entró en vigor el día 31 de diciembre de 2021. Pero las empresas tendrán un plazo de tres meses para adaptar los contratos vigentes y seis, en el caso de los contratos de obra y servicio.

Como la reforma nace condicionada por un ajustado acuerdo del mal llamado diálogo social, la tramitación del Real Decreto Ley se está convirtiendo en un espectáculo bochornoso, donde el gobierno quiere convalidarlo sin modificar ni una coma de un texto, lleno de equilibrios y cesiones- especialmente a la CEOE-, sus socios regatean con su voto a cambio de introducir sus reivindicaciones y cuestiones que no guardan relación directa y el principal partido de la oposición se enroca en el no sin dar alternativa. Un escenario en el que, por desgracia, los intereses políticos están por encima del interés general, del futuro de nuestro mercado laboral y los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Una clase política incapaz de ponerse de acuerdo, al menos en lo mínimo, cuando seguimos liderando los peores datos de empleo y temporalidad en la Unión Europea.

MATERIAS QUE NO ABORDA LA REFORMA

La reforma no es tan estructural como se plantea. Tampoco entra a modificar muchos de los puntos de la anterior reforma laboral que sí que provocaron un cambio estructural y un vuelco en las relaciones laborales.

No se toca el despido, ni en la forma, ni el fondo, se mantiene el abaratamiento del despido improcedente regulado en la reforma de 2012, manteniendo los 33 días con un tope de 24 mensualidades y no restaurando los salarios de tramitación, que es otra forma de abaratar aún más

el despido.

En cuanto a la eliminación de la unilateralidad de las medidas colectivas, se deberían haber articulado marcos y procesos de negociación con la representación de los trabajadores que garanticen la razón de la medida, la proporcionalidad y las personas afectadas; como, por ejemplo, en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o en los procesos de despido colectivo.

Desde USO, hemos solicitado durante 2020 una modificación normativa para la restauración de la competencias y funciones que tenía asignadas la Autoridad Laboral previamente a la aprobación del Real Decreto Ley 3/2012. Entendemos que solo así las personas trabajadoras que se vean inmersas en un proceso de despido colectivo podrán afrontar un proceso de negociación con garantías.

La Reforma Laboral de 2012 eliminó tanto del artículo 49 como del 51 la necesidad de contar con una autorización administrativa previa a la hora de efectuar un despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Con esta modificación, se vaciaron de contenido las competencias de la Autoridad Laboral. A partir de este momento, es la empresa la que toma la decisión de ejecutar la medida tras el período de consultas, ya que las recomendaciones y advertencias que realice la Autoridad Laboral no paralizan ni suspenden el procedimiento. Queda la vía judicial como única opción para los trabajadores y sus representantes. Esta situación desequilibra totalmente el proceso de negociación, dejando a los trabajadores y sus representantes en una posición de indefensión y desamparo sin precedentes. Con esta reforma laboral, se ha perdido la posibilidad de subsanarlo.

A lo anterior, hay que sumar la descausalización de los motivos por los que se puede justificar un despido colectivo; principalmente, en las causas económicas. Con la reforma anterior, se eliminó la necesidad de que las pérdidas puedan afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad de mantener su volumen de empleo, y se regula que basta con alegar una disminución, durante tres trimestres consecutivos en comparación con el mismo periodo del año anterior, de los ingresos ordinarios o de ventas, así como de pérdidas actuales o previstas.

La fuerza vinculante de los convenios colectivos seguirá debilitada, a pesar del restablecimiento de la ultraactividad, mientras se mantenga la facilitación de la inaplicación de convenio. Si la causa es económica, basta con que se alegue la bajada de ventas o ingresos durante dos trimestres consecutivos, ni siquiera entrar en pérdidas.

También se ampliaron, con la reforma anterior, las materias de las que la empresa o la patronal se puede descolgar: jornada de trabajo; horario; distribución del tiempo de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración; cuantía salarial; sistema de trabajo y rendimiento; funciones; y mejoras voluntarias de la Seguridad Social.

En los últimos años, se está produciendo este fenómeno de reducción de cuantía salarial y derechos por vía del descuelgue. Mayoritariamente se da en empresas de menos de 49 personas trabajadoras, principalmente del sector servicios, que ya de por sí ofrece condiciones laborales temporales, estacionales y precarias. Para mayor agravio, en España, las empresas donde hay menos representación legal de los trabajadores son las pymes y micropymes, precisamente el tipo de empresas más numeroso. Por ello, las garantías en la negociación colectiva son inexistentes.

Estructura del RD-Ley 32/2021

ARTÍCULO PRIMERO: Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R. D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)

Artículos modificados:

- Artículo 11.- Contratos Formativos (art. 1.1)
- Artículo 12.- Contrato a Tiempo Parcial (art. 1.2)
- Artículo 15.- Duración del Contrato de Trabajo (art. 1.3)
- Artículo 16.- Contrato Fijo-Discontinuo (art. 1.4)
- Artículo 42.- Subcontratación de Obras y Servicios (art. 1.5)
- Artículo 47.- Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor (art. 1.6)
- Artículo 47 bis.- (nuevo). Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (art. 1.7)
- Artículo 49.1.c).- Indemnización a la finalización del contrato por expiración del tiempo convenido (art. 1.8)
- Artículo 84.2.- Prioridad aplicativa del Convenio de empresa (art. 1.9)
- Artículo 86.- Vigencia de los Convenios Colectivos (art. 1.10)
- Disposición Adicional Vigésima.- Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad (art. 1.11)
- Disposición Adicional Vigésimocuarta.- (nueva). Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad (art. 1.12)
- Disposición Adicional Vigésimoquinta.- (nueva). Acciones formativas en los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo regulados en los artículos 47 y 47 bis (art. 1.13)
- Disposición Adicional Vigésimosexta.- (nueva). Acceso a los datos de los ERTES por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 1.14)
- Disposición Adicional Vigésimoséptima.- (nueva). Régimen jurídico aplicable en los casos de contrata y subcontratas suscritas con centros especiales de empleo (art. 1.15)

ARTÍCULO SEGUNDO: Modificación de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (Ley 32/2006, de 18 de octubre)

Artículos modificados:

- Disposición Adicional Tercera.- Extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción

ARTÍCULO TERCERO: Modificación del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (R. D. Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

Artículos modificados:

- Artículo 151.- Cotización Adicional en contratos de duración determinada (art.3.1)
- Artículo 153.bis.- (nuevo). Cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato (art. 3.2)
- Artículo 267.1.- Supuestos de situación legal de desempleo (art. 3.3)
- Artículo 273.2.- Supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato: ingreso por la entidad gestora (art. 3.4)
- Disposición Adicional Trigésima Novena.- (nueva). Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los ERTES y al Mecanismo RED (Art. 3.5)
- Disposición Adicional Cuadragésima.- (nueva). Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 3.69)

- Disposición Adicional Cuadragésima Primera.- (nueva). Medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización en el Empleo, regulado en el art. 47.bis del ET (art. 3.7)
- Disposición Adicional Cuadragésima Segunda.- (nueva). Actuaciones del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Tesorería General de la Seguridad Social para la simplificación de actuaciones administrativas (art. 3.8)
- Disposición Adicional Cuadragésima Tercera.- (nueva). Cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia (art. 3.9)

ARTÍCULO CUARTO: Modificación de la Ley que regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral (Ley 30/2015, de 9 de septiembre)

Artículos modificados:

- Artículo 9.7.- (nuevo). Incremento crédito para la formación de personas afectadas por ERTES o por modalidades del mecanismo RED (art. 4)

ARTÍCULO QUINTO: Modificación de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)

Artículos modificados:

- Artículo 6.5.- Información sobre las vacantes existentes en la empresa (art. 5.1)
- Artículo 7.2.- Transgresión normativa sobre modalidades contractuales (art. 5.2)
- Artículo 7.14.- (nuevo). Incumplimiento formalización nuevas contrataciones en ERTES ETOP (art. 5.3)
- Artículo 8.3.- (nuevo). Tramitación ERES y ERTES sin seguir los procedimientos establecidos en el ET (art. 5.4)
- Artículo 8.20.- (nuevo). Nuevas externalizaciones de actividad: incumplimiento prohibiciones ET (art. 5.5)
- Artículo 18.2.c).- Contratos de puesta a disposición: formalización en supuestos distintos a los previstos en la Ley ETT. Infracción de las ETT (art. 5.6)
- Artículo 18.2.f).- (nuevo). Contratos de puesta a disposición: formalización sin haber realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos. Infracción de las ETT (art. 5.7)
- Artículo 19.2.b).- Contratos de puesta a disposición: formalización en supuestos distintos a los previstos en la Ley ETT. Infracción de las empresas usuarias (art. 5.8)
- Artículo 19.2.g).- (nuevo). Contratos de puesta a disposición: formalización sin haber realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos. Infracción de las empresas usuarias (art. 5.9)
- Artículo 19.bis.1.b).- Contratos de puesta a disposición: formalización para supuestos distintos de los previstos en la Ley ETT. Infracción empresas de inserción (art. 5.10)
- Artículo 19.ter.2.b).- Contratos de puesta a disposición: formalización para supuestos distintos de los previstos en la Ley ETT. Infracción empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España (art. 5.11)
- Artículo 19.ter.2.h).- (nuevo). Contratos de puesta a disposición: formalización sin haber realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos. Infracción empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España (art. 5.12)
- Artículo 40.1.c.bis).- (nuevo). Se incorporan a la LISOS las sanciones para las infracciones afectadas por las modificaciones de este artículo 5 (art. 5.13)

DISPOSICIONES ADICIONALES:

- PRIMERA.- Medidas de transición profesional en el ámbito de mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.
- SEGUNDA.- Estatuto del Becario.
- TERCERA.- ERTES por impedimento o limitaciones de la actividad vinculados a la COVID-19. Este tipo de ERTES, regulados en el art. 2 del RD-Ley de 28 de septiembre, seguirán rigiéndose por dicho precepto hasta el 28 de febrero de 2022.
- CUARTA.- Régimen aplicable al personal laboral del sector público.
- QUINTA.- Contratación en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea.
- SEXTA.- Cómputo como personas trabajadoras ocupadas de las personas afectadas por los ERTES (suspensivos o de reducción de jornada) regulados en los arts. 47 y 47.bis del ET.
- SÉPTIMA.- Prórroga vigencia del Salario Mínimo Interprofesional fijado para 2021 (R.D. 817/2021, de 28 de septiembre) hasta que se establezca un nuevo SMI para el año 2022.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

Tienen una importancia fundamental en el presente RD-Ley puesto que regulan el régimen transitorio aplicable a las situaciones existentes con anterioridad a la entrada en vigor del RD-Ley, estableciendo los períodos máximos de aplicación de la normativa existente hasta el día 30 de diciembre de 2021.

Nota: por razones sistemáticas y para una mejor comprensión de la reforma, se hará una referencia explícita a este régimen transitorio al analizar individualmente cada uno de los supuestos.

- PRIMERA.- Régimen transitorio aplicable a los contratos formativos vigentes.
- SEGUNDA.- Régimen transitorio en materia de cotización a la SS aplicable a determinados contratos formativos.
- TERCERA.- Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021.
- CUARTA.- Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022.
- QUINTA.- Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos.
- SEXTA.- Aplicación transitoria de la modificación del art. 84 del ET prevista en este RD-Ley.
- SÉPTIMA.- Régimen aplicable a los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de este RD-Ley.
- OCTAVA.- Comunicaciones de la empresa al SPEE para la tramitación y pago de la prestación regulada en la disposición adicional 40.1 de la LGSS (personas afectadas por medidas de suspensión o reducción de jornada al amparo del art. 47.bis) del ET.
- NOVENA.- Irretroactividad en materia sancionadora. Las infracciones cometidas con anterioridad a la entrada en vigor de este RD-Ley se sancionarán conforme a las cuantías y se someterán al régimen de responsabilidades vigente con anterioridad a dicha fecha.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Se derogan las normas de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo dispuesto en el RD-Ley.

Así mismo se derogan expresamente los siguientes preceptos del ET:

- Artículo 12.3.- contrato a tiempo parcial para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen de actividad normal de la empresa.
- Disposición adicional decimoquinta, apartados 1 y 2.- Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas.
- Disposición adicionales decimosexta.- Se elimina el Despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del Sector Público.
- Disposición adicional vigesimoprimera.- Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.

También quedan derogadas las disposiciones referidas a contratos temporales previstos en el art. 15.1.a) del ET según la redacción del precepto previa a la entrada en vigor de la modificación del art. 15, contenidas en cualquier norma del ordenamiento jurídico.

DISPOSICIONES FINALES:

- PRIMERA.- Modificación del artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las ETT.
Suscripción con el trabajador de un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes.
- Posibilidad de celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias.
- SEGUNDA.- Modificación de la Ley de Empleo (R.D. Legislativa 3/2015, de 23 de octubre). Nueva disposición adicional novena: Contratos vinculados a programas de activación para el empleo.
- TERCERA.- Adaptación de referencias normativas. Las referencias normativas del art. 47 del ET deben extenderse también al art. 47.bis) de dicho texto legal.
- CUARTA.- Títulos competenciales al amparo de los cuales se ha dictado el RD-Ley.
- QUINTA.- Reglamento para la protección de las personas trabajadoras menores en materia de seguridad y salud: en el plazo de 3 meses, el Ministerio de Trabajo y Economía Social presentará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas (una vez más se excluye al resto de las organizaciones sindicales que no tienen el carácter de más representativas independientemente de su nivel de representatividad) un análisis de la normativa de seguridad y salud aplicable a los menores que será tenido en cuenta para la elaboración de un Reglamento (que será aprobado por el Gobierno) sobre las peculiaridades aplicables a la contratación de personas jóvenes menores de 18 años en trabajos que presenten riesgos específicos.
- SEXTA.- Protección por desempleo de las personas trabajadoras fijas-discontinuas. El Gobierno regulará las modificaciones necesarias para mejorar la protección de este colectivo, permitiéndoles el acceso a los subsidios por desempleo en las mismas condiciones y con los mismos derechos que el resto de personas trabajadoras por cuenta

ajena en el Régimen General de la SS.

- SÉPTIMA.- El gobierno podrá dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de este RD-Ley.

ENTRADA EN VIGOR: DISPOSICIÓN FINAL OCTAVA

Este RD-Ley entra en vigor el día 31 de diciembre de 2021 (al día siguiente de su publicación en el BOE), excepto los siguientes preceptos que entrarán en vigor el día 30 de marzo de 2022 (a los tres meses de su publicación), para posibilitar la adopción de las medias imprescindibles para su aplicación:

- Artículo 11 del ET. Contrato formativo (art. 1.1. del RD-Ley)
- Artículo 15 del ET. Duración del contrato de trabajo (art. 1.2 del RD-Ley)
- Artículo 16 del ET. Contrato Fijo-discontinuo (art. 1.4 del RD-Ley)
- Disposición Adicional 41 LGSS. Medidas protección personas trabajadoras afectadas por la aplicación del mecanismo RED regulado en el art. 47.bis) del ET (art. 3.7 del RD-Ley)
- Disposición Adicional 43 LGSS. Cotización a la SS de los contratos formativos en alternancia (art. 3.9 del RD-Ley)
- Disposición Derogatoria Única. Apartados 2 y 3. (Derogación art. 12.3, disposición adicional decimoquinta apartados 1 y 2, disposiciones adicionales decimosexta y vigesimoprimera del ET; así como las disposiciones referidas a contratos temporales previstos en el art. 15.1.a) del ET según la redacción del precepto previa a la entrada en vigor de la modificación del art. 15, contenidas en cualquier norma del ordenamiento jurídico).



Aspectos básicos

A.- TRAMITACIÓN PARLAMENTARIA DEL RD-LEY

El RD-Ley objeto de estudio puede tramitarse de dos formas distintas que, en definitiva, resultarán determinantes a efectos del texto legal definitivo que se apruebe y de las modificaciones que puedan introducirse en su redacción actual.

1.- CONVALIDACIÓN DEL RD-LEY: (art. 86.2 C.E.)

Corresponde exclusivamente al Congreso de los Diputados. Se debate y se somete a votación la totalidad del texto legal dentro de los 30 días hábiles desde su promulgación (en términos parlamentarios se interpreta que la fecha de promulgación es la de la publicación en el BOE) y sólo necesita el apoyo de la mayoría simple del Congreso. No es necesario que el texto sea remitido al Senado. No se pueden introducir enmiendas. Dentro de este plazo de 30 días el Congreso debe pronunciarse expresamente sobre su convalidación o derogación. Si se convalida, el RD-Ley deja de ser una norma provisional y se integra en el ordenamiento jurídico aunque conservando su denominación.

2.- TRAMITACIÓN COMO PROYECTO DE LEY POR EL PROCEDIMIENTO DE URGENCIA: (ART. 86.3 C.E.).

La tramitación parlamentaria del RD-Ley como Proyecto de Ley por el procedimiento de urgencia deberá iniciarse dentro del plazo de 30 días desde la publicación en el BOE del texto legal. Durante la tramitación de urgencia (en la que se reducen los plazos habituales para la tramitación de los Proyectos de Ley) se pueden introducir modificaciones en el texto por parte de las 2 cámaras: Congreso de los Diputados y Senado.

Nota: aunque todavía no se sabe cuál será el procedimiento elegido para la tramitación de este RD-Ley, es muy probable que se utilice la primera vía (convalidación por el Congreso de los Diputados) porque así se evita la introducción de enmiendas por parte de los grupos parlamentarios. Esta opción permitiría al Gobierno dar luz verde al texto tal y como ha sido pactado con la patronal y los sindicatos mayoritarios.

Si se decide tramitarlo como Proyecto de ley, el texto debe someterse a la aprobación ambas Cámaras y queda sujeto a las enmiendas y modificaciones que puedan plantearse por los grupos políticos distintos al del Gobierno, algunos de los cuales, además, ya han manifestado su oposición a parte del contenido del RD-Ley. Esta opción sería más incómoda para el Gobierno y podría poner en peligro la paz social alcanzada con la patronal y los sindicatos mediante la firma de esta denominada “reforma laboral”.

B.- MATERIAS FUNDAMENTALES DE LA REFORMA

1.-SIMPLIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD

- 1.- Reforzamiento de la contratación indefinida.
- 2.-Simplificación y reordenación de las modalidades de contratación laboral, devolviendo al contrato temporal la causalidad que se corresponde con su duración limitada.
- 3.-Contratos formativos: se sustituyen los contratos para la formación y aprendizaje por dos nuevas modalidades contractuales:
 - a) Contrato de formación en alternancia: tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos. Duración máxima: 2 años.
 - b) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional correspondiente

al nivel de estudios. Duración máxima: 1 año.

- 4.- Desaparecen los contratos por obra o servicio determinado (muy utilizados en el actual mercado de trabajo). En consecuencia, desaparece también la realización de la obra o servicio como causa de extinción de estos contratos eventuales.
- 5.- Sólo podrán celebrarse contratos de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo. En estos casos habrá que acreditar que concurre una causa justificada de temporalidad y para ello será necesario que se detalle con precisión en el contrato el motivo habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.
- 6.- Fomento de la contratación fija-discontinua. Se elimina la artificial distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos. Se les incluye en una categoría y bajo un régimen legal común. Lo decisivo en estos contratos es el objeto o la naturaleza de los trabajos realizados.
- 7.- Creación de un Contrato Fijo en el sector de la Construcción. Incluye una propuesta de recolocación cuando finalicen las obras, previo desarrollo de un proceso de formación. Se establece una indemnización para el supuesto de que se rechace la propuesta.
- 8.- Establecimiento de nuevos límites para frenar la concatenación de contratos: personas trabajadoras contratadas más de 18 meses en un período de 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresas, mediante 2 o más contratos, adquieren la condición de personas trabajadoras fijas (hasta ahora el plazo máximo de concatenación era de 24 meses en un período de 30 meses).

2.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 1.- Recuperación de la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos. Las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor, aún después de que se termine su vigencia expresa, hasta su sustitución por un nuevo convenio colectivo.
- 2.- Relación entre convenios sectoriales y de empresa: se deroga la prevalencia salarial del convenio de empresa. Los convenios sectoriales marcarán los salarios mínimos.

3.- MODERNIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

- 1.- Limitación del uso de la externalización de servicios, a través de la subcontratación, por su incidencia en la precariedad laboral.
- 2.- Avance en la equiparación de condiciones de las personas trabajadoras subcontratadas, reforzando la responsabilidad de las empresas contratistas o subcontratistas.
- 3.- El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, (convenio sectorial de la empresa principal), salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III del ET.
- 4.- Cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este en los términos establecidos en el artículo 84 del ET; es decir, se aplicará el convenio de empresa con carácter prioritario en las materias establecidas en el citado apartado 2 del art. 84 y únicamente se aplicarán sus condiciones salariales si son más favorables que las del convenio sectorial que resulte de aplicación.

4.- REVISIÓN DEL ACTUAL MODELO DE ERTES Y ESTABLECIMIENTO DE UN MECANISMO PERMANENTE DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

1.- Revisión del modelo de ERTE existente actualmente: ERTE ETOP y ERTE POR FUERZA MAYOR TEMPORAL.

ERTE ETOP

- El período de consultas se reduce a 7 días para las empresas con menos de 50 trabajadores, previa constitución de la comisión representativa.
- Se refuerza la información a la representación de las personas trabajadoras durante la aplicación de los ERTE.
- Se incorporan las prohibiciones de horas extra y externalizaciones de los actuales ERTE creados como consecuencia de la COVID.

ERTE POR FUERZA MAYOR TEMPORAL

- Se añade como causa específica de reducción de la jornada de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo la fuerza mayor temporal.
- La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones de la actividad normalizada de la empresa como consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas las dirigidas a la protección de la salud pública. En algunos casos se requerirá un informe preceptivo de la Inspección de Trabajo.

NORMAS COMUNES A AMBOS TIPOS DE ERTE

- La reducción de jornada podrá ser entre un 10% y un 70%.
- Se dará prioridad a las medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.
- Durante el período de vigencia del ERTE la empresa podrá afectar y desafectar a las personas trabajadoras incluidas en el mismo (como en los ERTE ETOP) en función de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas; previa información a la representación legal de las personas trabajadoras y comunicación a la Tesorería General de la SS.
- Se prohíbe la realización de horas extra, así como el establecimiento de nuevas externalizaciones de actividad y la concertación de nuevas contrataciones laborales (prohibiciones ya existentes en los actuales ERTE creados como consecuencia de la COVID).
- Se mantiene la posibilidad de incrementar el crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación actividad programada para las empresas que desarrollen actividades formativas para los trabajadores afectados por el ERTE; así como las exenciones en materia de cotización a la SS que estarán vinculadas al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE y a la realización de acciones formativas (20% en los ERTES ETOP y 90% en los ERTE por fuerza mayor temporal –en sus dos modalidades-).

2.- Creación del mecanismo RED de flexibilidad y estabilización en el empleo.

- Es un instrumento, de nueva creación, de flexibilidad y estabilización del empleo, que permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

- Hay dos modalidades:
 - CÍCLICA (proporcionará a las empresas un marco estable ante una caída transitoria de su demanda)
 - SECTORIAL (apoyará la recualificación de trabajadores de empresas y sectores en transición que requieran cambios permanentes).
- Este mecanismo será activado por el Consejo de Ministros, a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos. Previamente a su elevación al Consejo de Ministros es necesario informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal
- En el ámbito de la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar a estos Ministerios la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED. (Comisión de la que ha sido excluida la Unión Sindical Obrera).
- Se elimina el Despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entres, organismos y entidades que forman parte del Sector Público.

5.- MODIFICACIONES EN MATERIA DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL (R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)

- 1.- Incremento de las sanciones previstas en la LISOS por el uso fraudulento de la contratación temporal.
- 2.- Individualización de las sanciones, que se aplicarán por cada situación fraudulenta; es decir, se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas y no por empresa.
- 3.- Importe de las sanciones: oscilarán entre 1.000 € y 10.000 €.

La ampliación de las competencias de control por parte de la ITSS no parece ser viable hasta que no se aumenten los recursos humanos de la Inspección de Trabajo.

6.- MODIFICACIONES DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (R.D. Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

Se modifica esta Ley para adaptarla a los cambios normativos producidos en materia de contratación y de ERTES. Los puntos fundamentales son los siguientes:

- Cotización adicional a cargo del empresario a la finalización de los contratos de duración determinada inferiores a 30 días.
- Cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato.
- Cotización a la SS de los contratos formativos en alternancia.
- Supuestos de situación legal de desempleo de las personas trabajadoras cuando se extinga su relación laboral o se suspenda su contrato.
- Beneficios en la cotización a la SS aplicables a los ERTE y al mecanismo RED.
- Medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del mecanismo RED.

Contenido básico

A.- CONTRATACIÓN

- El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.
- El contrato de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Nota: en la legislación derogada se distinguía entre contratos de duración determinada y contratos indefinidos. Se presumía celebrado por tiempo indefinido el contrato temporal suscrito en fraude de ley o sin observarse la forma escrita.

- El contrato parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en que legalmente se permita utilizar esta modalidad de contratación.
- Se considerarán contratos indefinidos los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas.
- Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

A.2.- CONTRATOS FORMATIVOS

Se suprimen el contrato de trabajo en prácticas, el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato para la formación dual universitaria.

Se crea nuevo contrato formativo con dos modalidades:

- 1- Contrato de formación en alternancia
- 2.-Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

1.CONTRATO DE 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.

CARACTERÍSTICAS:

- Es fundamental en este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.
- Se podrá celebrar con 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.
- Se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con 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.

- Si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, sólo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral e integrada en un programa de formación común elaborado en el marco de los acuerdos suscritos entre las autoridades laborales o educativas y las empresas y entidades colaboradoras.
- La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa, que deberán actuar coordinadamente.
- Se elaborarán planes formativos Individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

DURACIÓN DEL CONTRATO:

- Será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.
- En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

TIEMPO DE TRABAJO:

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

PROHIBICIONES:

- No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en los supuestos en los que se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- No podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos (salvo cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad).
- No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

RETRIBUCIÓN:

- Será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación.
- En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2. CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS

OBJETO:

El desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

CARACTERÍSTICAS:

- Podrá concertarse con 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 L.O. 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.
- Deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
- A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación.
- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.
- La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- Se podrá establecer un periodo de prueba no superior a un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

DURACIÓN DEL CONTRATO:

- No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

PROHIBICIONES:

- Ninguna persona trabajadora podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado

- profesional.
- Ninguna persona trabajadora podrá estar contratada en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.
 - Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos en los que se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

RETRIBUCIÓN:

- Será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.
- En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. NORMAS COMUNES A AMBOS TIPOS DE CONTRATO FORMATIVO

- La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- El contrato, que deberá formalizarse por escrito, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios entre las autoridades y laborales o educativas y las empresas o entidades colaboradoras.
- Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social
- Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.
- Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.
- Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la 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.
- La representación legal de los trabajadores deberá ser informada de 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 de tutorización. También deberán ser informados de las contrataciones realizadas en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario.

- En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.
- En la negociación colectiva podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

4. RÉGIMEN TRANSITORIO DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA VIGENTES EN LA ACTUALIDAD

Los antiguos contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje previstos en el anterior artículo 11 del ET y, por tanto, celebrados antes del 30 de marzo de 2022, serán aplicables hasta su duración máxima (de hasta 3 años).

A.3.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Se suprime el contrato por obra o servicio determinado. En consecuencia, desaparece también la realización de la obra o servicio como causa de extinción de estos contratos eventuales.

Se modifican los actuales supuestos de contratos eventuales, suprimiéndose los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Sólo podrán celebrarse contratos de duración determinada en 2 supuestos:

1. Por circunstancias de la producción
2. Por sustitución de la persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo.

En estos casos habrá que acreditar que concurre una causa justificada de temporalidad y para ello será necesario que se detalle con precisión en el contrato:

- La causa habilitante de la contratación temporal
- Las circunstancias concretas que la justifican
- Su conexión con la duración prevista.

1.-CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

- Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere (se excluyen los supuestos del contrato fijo-discontinuo).
- Se incluyen en este tipo de contrato las oscilaciones derivadas de las vacaciones anuales.

DURACIÓN:

- No podrá ser superior a seis meses.
- Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.
- Si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración

- máxima.
- Se establece la posibilidad de que las empresas puedan formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida, un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Las empresas, en el último trimestre del año deben comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

PROHIBICIONES.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos expuestos anteriormente.

Una limitación introducida importante es que los 90 días de duración del contrato por circunstancias de la producción no puede utilizarse de manera continuada. No obstante, dictar que las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada con un máximo de 90 días en el año natural, sin más especificación, puede formar dudas a la hora de su interpretación y aplicación, ya que ¿debe entenderse los 90 días para toda empresa o por cada trabajador? Tampoco se especifica cuantos contratos se podría celebrar durante estos 90 días.

2. CONTRATOS POR SUSTITUCIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA CON DERECHO A RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO O PARA COMPLETAR LA JORNADA REDUCIDA POR OTRA PERSONA TRABAJADORA

OBJETO

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en 3 supuestos:

1. Para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo;
 - Se debe especificar en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
 - La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo con ella el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto, y, como máximo, durante quince días.
- 2- Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora.
 - Dicha reducción debe ampararse en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo.
 - Se debe especificar en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- 3- Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.

Su duración no puede ser superior a tres meses, o a un plazo inferior que puede ser recogido en convenio colectivo.

No puede celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

3.NORMAS COMUNES A LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS:

Adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas:

- Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en el artículo de ET relativo a la contratación temporal.
- Las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba. En este supuesto la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento del plazo indicado, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa. Así mismo deberá informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.
- Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal. En este supuesto la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento del plazo indicado, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa. Así mismo deberá informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.
- Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.
- La persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

OTROS ASPECTOS DE INTERÉS

- Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.
- La antigüedad que atribuye un determinado derecho o condición de trabajo según las disposiciones legales o convencionales, deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.
- Deber de información de la empresa a la representación legal de los trabajadores y a las personas con contratos de duración determinada o temporales (incluidos los contratos formativos), sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las

mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras.

- Deber de notificación de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras de los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.
- Remisión a la negociación colectiva de los aspectos relativos a la temporalidad (planes, criterios de preferencia, porcentajes máximos, consecuencias del incumplimiento, medidas para acceder a los sistemas de formación profesional).

4. RÉGIMEN TRANSITORIO DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS VIGENTES EN LA ACTUALIDAD

1.- Contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021

- Los contratos para obra o servicio (regulados por el anterior art. 15 del ET) y los contratos fijos de obra (art. 24 VI Convenio Estatal de la Construcción), celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, se aplicarán hasta su duración máxima.
- Los contratos por obra o servicio determinados celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, previstos en normas con rango de ley, vinculados a un proyecto específico de Investigación o de Inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes el 31 de diciembre de 2021, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación, con el límite máximo de tres años contados a partir de la citada fecha.
- Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de Interinidad (regulados por el anterior art. 15 de ET), se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.

2.- Contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022

- Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

A.4.- CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

Se amplían los supuestos de los contratos fijos discontinuos y se mantiene la forma escrita de los mismos.

El llamamiento se establece por criterios objetivos establecidos en el convenio colectivo o acuerdo de empresa.

CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO FIJO-DISCONTINUO

OBJETO:

- La realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades

productivas de temporada, o el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

- Se podrá concertar para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa; así como entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.

Con esta nueva definición, la modalidad de fijos-discontinuos se abre a actividades que antes la norma permitía hacer con contratos temporales. La parte más polémica, y que desde USO creemos totalmente alejada del objetivo de la reforma de luchar contra la precariedad, es permitir que las ETT puedan contratar en esta modalidad.

CARACTERÍSTICAS:

- Deberá formalizarse necesariamente por escrito.
- Deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, (estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento).

OTROS ASPECTOS DE INTERÉS:

1. LLAMAMIENTO:

- El convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.
- El llamamiento de las personas fijas-discontinuas deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada; con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.
- Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento. El plazo se iniciará desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.
- La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, 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.

2.- DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS-DISCONTINUAS

- No podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos
- Tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.
- Tienen la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral

durante los periodos de inactividad.

- Tienen derecho a que la empresa les informe (junto a la representación legal de las personas trabajadoras) sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario para que puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

3.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Facultades de los convenios colectivos de ámbito sectorial:

- Podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua.
- Podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.
- Podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

A.5.- RÉGIMEN APLICABLE AL PERSONAL LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO

Los contratos por tiempo indefinido e indefinido fijo-discontinuo podrán celebrarse cuando resulten esenciales para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tenga encomendados, previa expresa acreditación.

Se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Se elimina el Despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del Sector Público.

B.- SUBCONTRATACIÓN

B.1.- SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS O SERVICIOS

Aspectos destacados:

- Las modificaciones introducidas en esta materia (art. 42 del ET) tienen como finalidad adaptar el artículo al lenguaje inclusivo y la sustitución de las referencias al empresario por “la empresa” (tal y como se ha venido haciendo en otros preceptos afectados por esta reforma).
- Se evidencia un avance en la equiparación de condiciones de las personas trabajadoras subcontratadas, reforzando la responsabilidad de las empresas contratistas o subcontratistas.
- El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, (convenio sectorial de la empresa principal) con independencia de su objeto social o forma

jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III del ET.

- Cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este en los términos establecidos en el artículo 84 del ET; es decir, se aplicará el convenio de empresa con carácter prioritario en las materias establecidas en el citado apartado 2 del art. 84 y únicamente se aplicarán sus condiciones salariales si son más favorables que las del convenio sectorial que resulte de aplicación.
- En los casos de contrata y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo, regulados en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, no se aplicará lo previsto en el art. 42 del ET en relación con el convenio colectivo aplicable con carácter general a este tipo de empresas

Esto ya se aplicaba así, porque se había sentado jurisprudencia al respecto. Lo único que se hace con la reforma laboral es trasladarlo al Estatuto.

Con esta regulación, siguen sin equipararse las condiciones laborales de las subcontratas con los trabajadores de la empresa principal. Se pierde la oportunidad de garantizar las mismas condiciones laborales para la misma actividad para las personas trabajadoras de subcontratas y la empresa principal. Desde USO, hemos reclamado este extremo en sectores como el carbón o cárnicas, donde trabajadores que realizan las mismas funciones y labores sufren una desigualdad de trato.

C.- ERTES Y MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

Revisión del modelo de ERTE existente actualmente.

Sustitución de las referencias al término “empresario” por el término “empresa” y adaptación del texto articulado al lenguaje inclusivo.

C.1.- ERTES DE SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA

A.- ERTE ETOP:

- La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal.
- El período de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras, que no podrá tener una duración superior a 15 días, se reduce a un máximo de 7 días para las empresas con menos de 50 trabajadores, previa constitución de la comisión representativa.
- La autoridad laboral recabará informe preceptivo de la inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación del inicio del período de consultas y sobre el desarrollo de dicho periodo de consultas. En la normativa anterior también tenía que dar traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.
- Se suprime la obligación de la autoridad laboral de comunicar a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo la decisión definitiva de la empresa sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos.
- Como novedad se introduce que, en el supuesto de que las personas trabajadoras recurran individualmente la decisión empresarial, la sentencia que estime injustificada

la medida, también declarará expresamente el ingreso de las diferencias de cotización a la Seguridad Social-

- Se refuerza la información a la representación de las personas trabajadoras durante la aplicación de los ERTE.
- Durante la vigencia de un ERTE ETOP (tanto de reducción de jornada o de suspensión de contratos), la empresa podrá comunicar a la representación de las personas trabajadoras una propuesta de prórroga de las medidas. El período de consultas tendrá una duración máxima de 5 días y la decisión empresarial, que será comunicada a la autoridad laboral en un plazo de 7 días, surtirá efectos al día siguiente a la finalización del período inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral.

La reducción del período de consultas en las empresas con menos de 50 personas de plantilla, es un recorte también de las garantías de las personas trabajadoras, al reducirse el tiempo de negociación, y que se trata de empresas muy poco sindicalizadas. Otro ejemplo de indefensión es la reducción de 15 a 10 días, cuando no haya RLT. Estas modificaciones benefician exclusivamente a las empresas.

B.- ERTE POR FUERZA MAYOR TEMPORAL

1.- ERTE POR FUERZA MAYOR TEMPORAL:

- Se añade como causa específica de reducción de la jornada de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo la fuerza mayor temporal.
- La existencia de esta fuerza mayor temporal deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas. Para ello solicitará un informe preceptivo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (que deberá pronunciarse sobre la concurrencia o no de fuerza mayor) antes de dictar la resolución.
- La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de 5 días desde la solicitud y deberá limitarse a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa. Producirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor hasta la fecha determinada en dicha resolución.
- Si no se emite resolución expresa por la autoridad laboral en ese plazo de 5 días, se entenderá autorizado el ERTE.
- Corresponde a la empresa la decisión sobre la reducción de las jornadas de trabajo o suspensión de los contratos.
- Si se mantiene la fuerza mayor a la finalización del período determinado en el expediente, se deberá solicitar una nueva autorización.

2.- ERTE DE FUERZA MAYOR TEMPORAL POR IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN DE LA ACTIVIDAD NORMAL DE LA EMPRESA

- La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones de la actividad normalizada de la empresa como consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas las dirigidas a la protección de la salud pública.
- La solicitud de informe por parte de la autoridad laboral a la inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva.
- La empresa deberá justificar, en la documentación remitida junto con la solicitud, la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la

autoridad competente-

- La autoridad laboral autorizará el expediente si entiende que están justificadas las limitaciones o impedimento referidos por la empresa.

C.- NORMAS COMUNES A LOS ERTE ETOP Y POR FUERZA MAYOR TEMPORAL

- La reducción de jornada podrá ser entre un 10% y un 70% y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.
- Se dará prioridad a las medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.
- La empresa junto con la notificación, comunicación o solicitud (según proceda) a la autoridad laboral sobre su decisión de reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo, deberá comunicar el período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la medida, así como la identificación de las personas trabajadoras incluidas en el ERTE y el tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.
- Durante el período de vigencia del ERTE la empresa podrá afectar y desafectar a las personas trabajadoras incluidas en el mismo (como en los ERTE ETOP) en función de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas; previa información a la representación legal de las personas trabajadoras y comunicación a la Tesorería General de la SS.
- Se prohíbe la realización de horas extra, así como el establecimiento de nuevas externalizaciones de actividad y la concertación de nuevas contrataciones laborales (prohibiciones ya existentes en los actuales ERTE creados como consecuencia de la COVID).
- Se mantiene la posibilidad de incrementar el crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación actividad programada para las empresas que desarrollen actividades formativas para los trabajadores afectados por el ERTE.
- Las exenciones en materia de cotización sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta, estarán vinculadas al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE y a la realización de acciones formativas (20% en los ERTE ETOP y 90% en los ERTE por fuerza mayor temporal –en sus dos modalidades-).
- Las exenciones en la cotización no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

C.2.- MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

Es un instrumento, de nueva creación, de flexibilidad y estabilización del empleo que permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

A.- MODALIDADES:

- 1.- **CÍCLICA:** cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización. Proporcionará a las empresas un marco estable ante una caída transitoria de su demanda por causas macroeconómicas, para evitar despidos inmediatos. Las empresas podrán suspender los contratos a parte de sus trabajadores durante un plazo máximo de un año. Durante este

período de suspensión se incentivará la formación de los trabajadores; así mismo se establecen exoneraciones a la Seguridad Social que irán disminuyendo paulatinamente.

2.-SECTORIAL: cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras. Duración máxima de 1 año con posibilidad de dos prórrogas de 6 meses cada una.

B.- PROCEDIMIENTO:

- Este mecanismo será activado por el Consejo de Ministros, a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.
- En el ámbito de la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar a estos Ministerios la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED. (Comisión de la que ha sido excluida la Unión Sindical Obrera). Esta Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días desde dicha solicitud y analizará la existencia de los cambios y la necesidad de solicitar la activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros.

Nos encontramos ante una nueva exclusión de las organizaciones que sean más representativas en el sector afectado, pero no sean más representativas según la LOLS y entendemos que los trabajadores y trabajadoras del ese sector afectado no van a estar representados por las personas que eligieron democráticamente para ello.

- Previamente a su elevación al Consejo de Ministros es necesario informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal (una vez más se deja a USO fuera de este derecho a la información en una materia tan trascendental para las personas trabajadoras).
- Una vez activado el Mecanismo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el Mecanismo, en cualquiera de sus centros de trabajo .
- El procedimiento se iniciará mediante solicitud por parte de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente (que en el caso de la modalidad sectorial, además, deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas) y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras.
- El período de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras, que no podrá tener una duración superior a 15 días, se reduce a un máximo de 7 días para las empresas con menos de 50 trabajadores, previa constitución de la comisión representativa.
- La autoridad laboral remitirá el contenido de la solicitud a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que deberá emitir un informe, en el plazo de 7 días, pronunciándose sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes.
- La autoridad laboral dictará la resolución en el plazo de siete días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas.
- Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida,

- Finalización del período de consultas
 - Con acuerdo: la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo, pudiendo la empresa proceder a las reducciones de jornada o suspensiones de contrato en las condiciones acordadas.
 - Sin acuerdo: la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial.

C.- OTROS ASPECTOS DE INTERÉS:

- Durante el período de vigencia de alguna de estas dos modalidades del mecanismo RED la empresa podrá afectar y desafectar a las personas trabajadoras incluidas en los mismos (en función de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas); previa información a la representación legal de las personas trabajadoras y comunicación a la Tesorería General de la SS.
- Se prohíbe la realización de horas extra, así como el establecimiento de nuevas externalizaciones de actividad y la concertación de nuevas contrataciones laborales.
- Las exenciones en materia de cotización sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta, estarán vinculadas al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas por el Mecanismo RED y a la realización de acciones formativas . (Modalidad Cíclica: 60% los 4 primeros meses de activación, 30% los 4 meses siguientes –del 5º al 8º y 20% los últimos 4 meses –del 9º al 12º. Modalidad sectorial: 40%)
- Las exenciones en la cotización no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.
- Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

D.- FONDO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO:

Se trata de un fondo de nueva creación, sin personalidad jurídica, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social; cuya finalidad será atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación.

Los recursos de este Fondo procederán de los excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial, de las aportaciones que se consignen en los PGE, de las aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la Unión Europea orientados al cumplimiento del objeto y fines del Fondo, así como los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo.

D.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1.- PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA (que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior), respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- Abono o compensación de las horas extraordinarias y retribución específica del trabajo a

turnos.

- Horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de las vacaciones.
- Adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- Adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios colectivos
- Medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 (Acuerdos interprofesionales suscritos entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal o de comunidad autónoma).

Estas modificaciones no podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras

Conclusión: Se mantiene la prioridad aplicativa del convenio de empresa y de los convenios para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas en todas las materias que ya regulaba el antiguo art 84.2 excepto en lo relativo a la prevalencia en materia salarial que queda derogada.

No obstante, se mantiene la posibilidad del descuelgue de los convenios de empresa también en materia salarial regulada por el vigente art. 82.3 del E.T. que no ha sido modificado.

Aplicación transitoria de esta nueva regulación:

- Se aplicará a los convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley (hasta el 31 de diciembre de 2022).
- Los convenios colectivos deberán adaptarse a estas modificaciones del art. 84.2 de ET en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto, de conformidad con lo indicado en el apartado anterior.

2. VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.

Se recupera la ultraactividad indefinida del convenio colectivo.

En la regulación derogada del ET (antiguo 86.3, párrafo cuarto) se establecía que si transcurría un año desde la denuncia de un convenio colectivo sin que se hubiese acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perdería, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicaría el convenio colectivo superior que fuera de aplicación.

En la nueva redacción del art. 86.4 (el anterior 86.4 pasa a ser el 86.5), se indica que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Así mismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

No obstante, sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, transcurrido un año desde la denuncia del convenio, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de este RD-Ley, en tanto no se adopte un nuevo convenio, en defecto de pacto, mantendrán su vigencia, excepto la de las cláusulas convencionales por las que se hubiese renunciado a la huelga durante la vigencia del convenio que ya no serán de aplicación. Así mismo se podrán adoptar acuerdos parciales de modificación de alguno o algunos de los contenidos prorrogados para adaptarlos a las condiciones en las que se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa, cuya vigencia será la que las partes determinen.

Unión Sindical Obrera

Secretaría de acción sindical y salud laboral

Plaza de Santa Bárbara, N°5, 6° · 28004 · Madrid



www.uso.es



@AccionSindUSO



Acción Sindical Uso

