

Puntos clave de la reforma laboral

Mañana entrará en vigor la nueva reforma laboral que ha sido publicada en el BOE de hoy 30 de diciembre de 2021

No obstante, el nuevo marco de contratación establecido en la norma entrará en vigor dentro de 3 meses, por lo que las empresas tendrán de **plazo hasta el 30 de marzo** para adaptarse al mismo

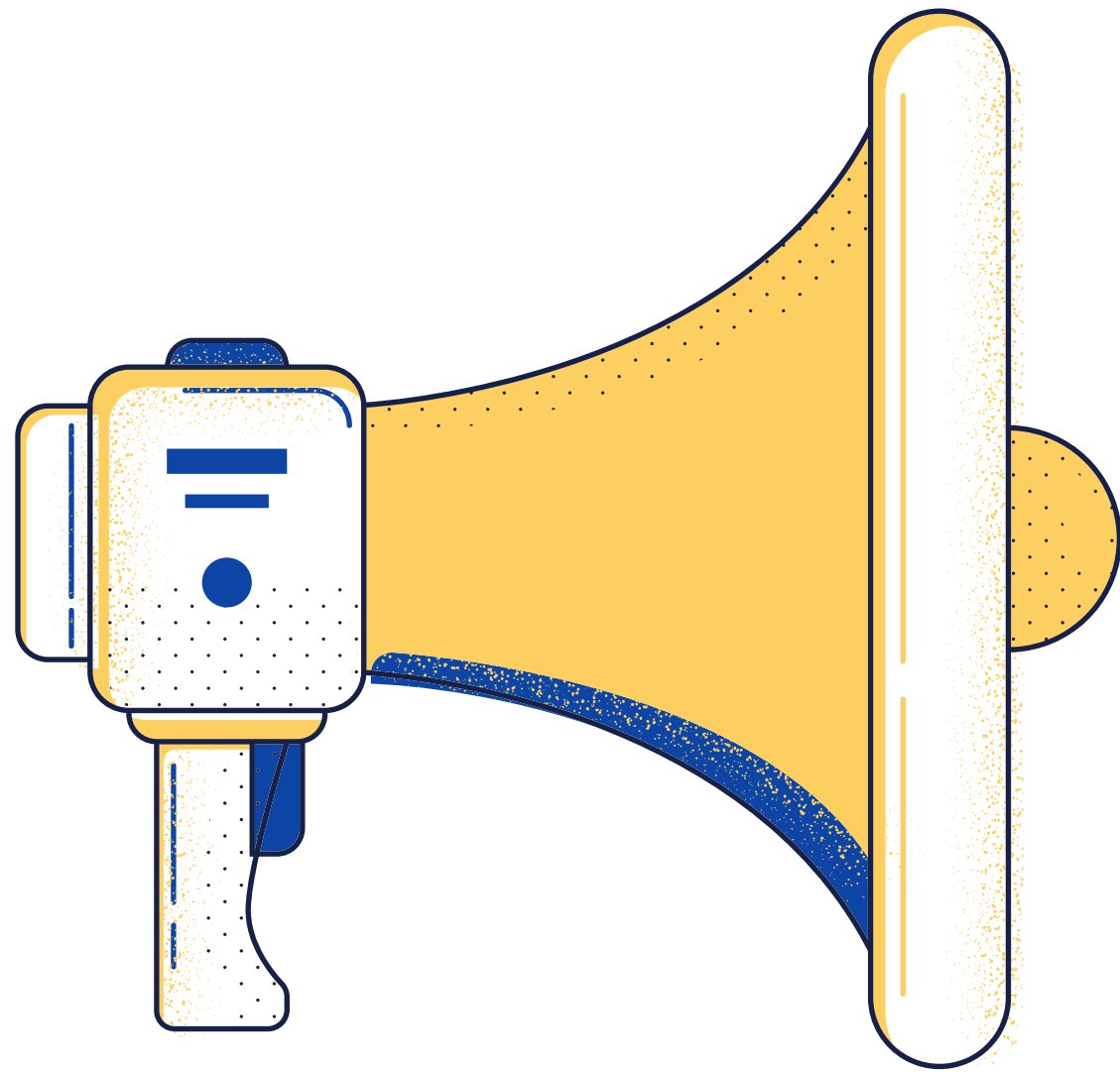


Puntos clave de la reforma laboral

Los contratos de obra o servicio y los eventuales por circunstancias de la producción celebrados desde mañana hasta el 30 de marzo de 2022 se registrarán por la normativa legal vigente en la fecha en la que se hayan concertado, pero su duración no podrá superar los seis meses.

En el caso de haberse celebrado antes del 31 de diciembre, estos contratos, así como los contratos fijos de obra de la construcción, resultarán de aplicación hasta su duración máxima.”





- 1. Contratación temporal**
- 2. Contratos formativos**
- 3. Contrato fijo discontinuo**
- 4. Reducción de jornada y suspensión de contratos**
- 5. Mecanismo de red de flexibilidad del empleo.**
- 6. Incremento del crédito para la realización de actividades formativas.**
- 7. Convenio aplicable a las subcontratas**
- 8. Prioridad del convenio sectorial en materia salarial**
- 9. Ultraactividad**

1. Contratación temporal

a) Circunstancias de la producción. La duración máxima de estos contratos será de 6 meses pudiéndose ampliar mediante convenio colectivo de ámbito sectorial hasta un máximo de un año.

También puede realizarse para atender situaciones ocasionales, previsibles que tengan una duración reducida en el tiempo (campañas de rebajas, navidad etc.). Esta modalidad se podrá utilizar como máximo 90 días al año, pero no de forma continuada, y habrá de informarse a los representantes de los trabajadores en el último trimestre de cada año de la previsión de utilización de estos contratos.



1. Contratación temporal

b) **Sustitución.** Para sustituir a personas con derecho a reserva de puesto de trabajo, igual que el actual contrato de interinidad, si bien se permite que puedan coincidir el trabajador sustituido y sustituto durante un plazo máximo de quince días en el inicio de la relación laboral.

También puede formalizarse para completar la reducción de jornada por causa legal o para la cobertura temporal de un puesto de trabajo en proceso de selección o promoción y por un periodo máximo de tres meses si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse una duración inferior.



1. Contratación temporal

Aspectos importantes a considerar:

- Para que se entienda que existe causa justificativa de la temporalidad es preciso que en los contratos se especifique con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifiquen y su conexión con la duración prevista.
- Si se incumplen los requisitos establecidos para la contratación temporal, los trabajadores afectados adquirirán la condición de fijos.



1. Contratación temporal

También adquirirán la condición de fijos las personas trabajadoras que hayan estado contratadas por circunstancias de la producción más de 18 meses en un periodo de 24, para el mismo o diferente puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresas directamente o a través de empresas de trabajo temporal, así como aquellos trabajadores que ocupen un puesto que haya estado ocupado mediante contratos por circunstancias de la producción más de 18 meses en un periodo de 24 directamente o a través de empresas de trabajo temporal.



1. Contratación temporal

.- Se elevan las sanciones por transgresión de la normativa de contratación temporal hasta un máximo de 10.000 euros, considerándose una infracción por cada trabajador afectado.

.- Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, interinidad y para obra y servicio determinado suscritos conforme con la normativa vigente antes de la entrada en vigor de la reforma, se registrarán hasta su duración máxima por lo establecido en la normativa al amparo de la que se suscribieron.



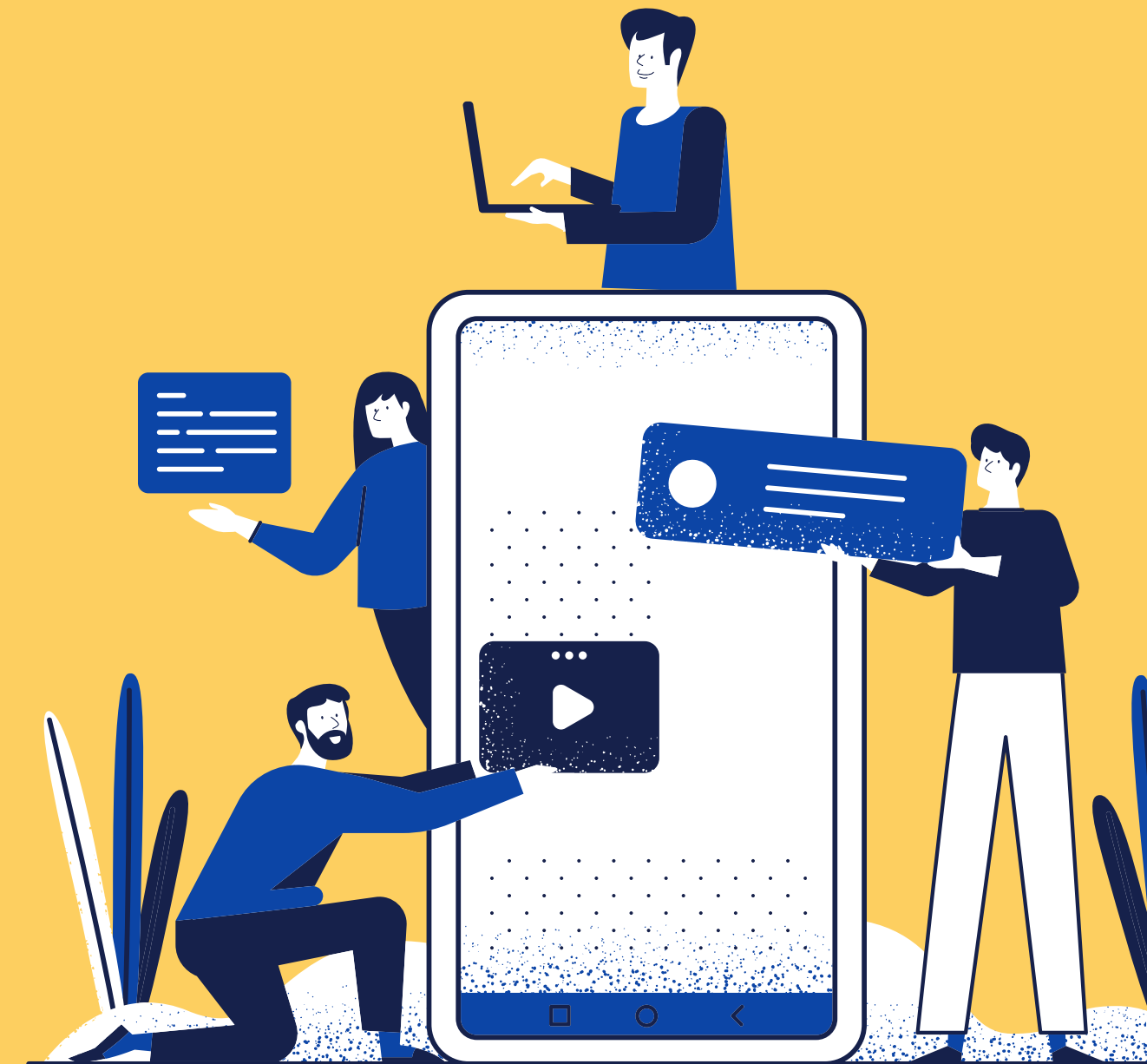
a) Contrato de formación en alternancia: Está destinado a quien no tenga titulación para concertar un contrato formativo para la obtención de prácticas profesionales. La edad máxima para suscribir este tipo de contrato será de 30 años.

La duración del contrato será de un mínimo de 3 meses y máximo de 2 años, siendo prorrogables los concertados por un periodo inferior hasta la obtención del certificado o acreditación, sin que en ningún caso pueda superar los 2 años. Sólo se podrá realizar un contrato por cada ciclo formativo o titulación universitaria.

b) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: Está destinado a quienes tengan un título universitario o un título de grado medio, superior especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, debiendo de concertarse dentro de los 3 años siguientes a la obtención del título o de 5 años en caso de personas discapacitadas.

La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año.

2. Contratos Formativos

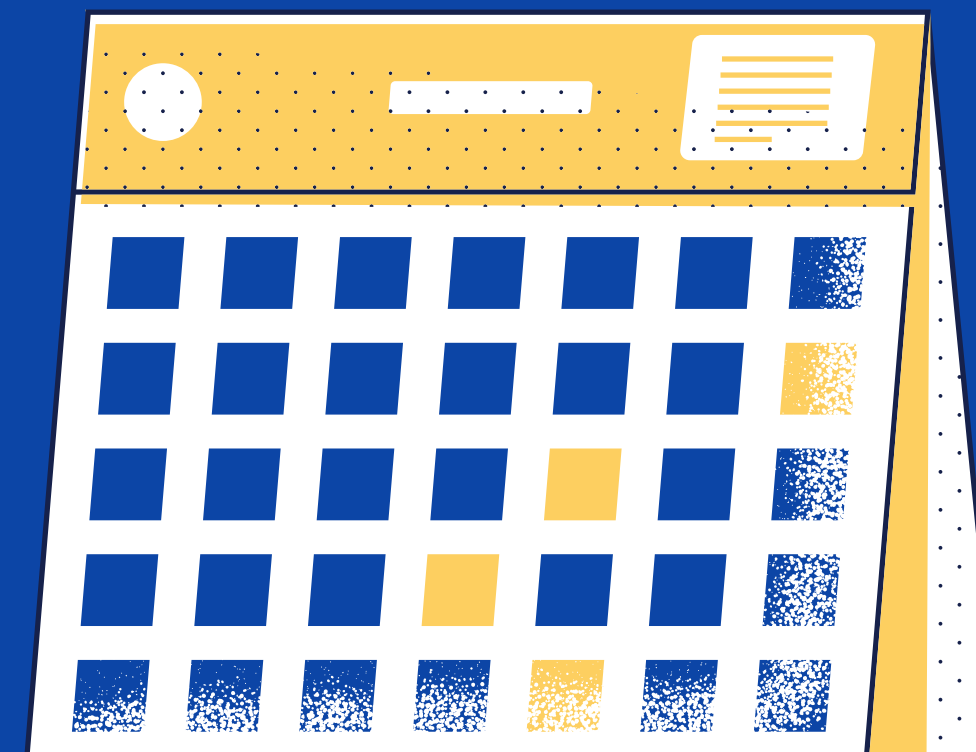


3. Contrato Fijo Discontinuo

La principal novedad consiste en que podrán formalizarse contratos fijos discontinuos para la ejecución de contratos mercantiles, por ejemplo, en la actividad en la que hasta la fecha se venía utilizando el contrato de obra o servicio determinado para cubrir estas necesidades.



4. Reducción de jornada y suspensión de contratos



Se establecen bonificaciones a las cuotas de Seguridad Social condicionadas al mantenimiento del empleo durante los seis meses siguientes a la finalización del expediente de regulación temporal de empleo y en caso de incumplimiento deberán reintegrarse el importe de las cotizaciones sobre las que se haya exonerado con recargos e intereses en relación a la persona respecto a la que se haya incumplido la obligación de mantenimiento de empleo.



5. Mecanismo de Red de flexibilidad del empleo

Esta es una de las principales novedades de la reforma y de la que no existe precedentes en nuestra legislación laboral, salvo los planes de promoción de empleo establecidos en determinadas reconversiones industriales.

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, debiendo seguirse el procedimiento establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores para el procedimiento de regulación temporal de empleo, si bien en la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

6. INCREMENTO DEL CRÉDITO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS EN SITUACIONES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO O POR APLICACIÓN DEL MECANISMO RED

Las empresas que formen a personas afectadas por este tipo de expedientes tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de la cantidad que se indica a continuación, en función del tamaño de la empresa:

- a) De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
- b) De 10 a 49 personas trabajadoras trabajadores: 400 euros por persona.
- c) De 50 o más personas: 320 euros por persona.



7. Convenio Aplicable a las subcontratas.

Las empresas contratistas y subcontratistas deberán aplicar el convenio colectivo de la actividad desarrollada, con independencia de su objeto social, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable.

Si la empresa contratista cuenta un convenio colectivo de empresa éste resultará de aplicación en los términos establecidos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores que con la nueva redacción establece la prioridad aplicativa de los convenios sectoriales en materia salarial.



8. PRIORIDAD DEL CONVENIO SECTORIAL EN MATERIA SALARIAL

A aquellos convenios colectivos 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 publicación de esta norma en el Boletín Oficial del Estado.





9. ULTRAactividad

Se retoma la ultraactividad de los convenios colectivos estableciéndose que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya alcanzado un acuerdo, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación establecidos o bien someterlo a arbitraje si así lo acordaran y cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo se mantendrá la vigencia del convenio.



«La fuerza del equipo está en cada uno de sus miembros individuales. La fuerza de cada miembro es el equipo». Phil Jackson