

Bilbao, 31 de diciembre de 2021

Asunto: **Reforma laboral 2021**

Se ha publicado hoy en el BOE el 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, el cual reproducimos íntegramente en nuestra página web: www.elkarlan.coop y a continuación reproducimos las diez principales novedades:

1ª.- El convenio de empresa prevalece sobre el sectorial, salvo en los salarios.

2ª.- Recuperación de la ultraactividad: lo que permitirá que el convenio colectivo se prolongue hasta que sea sustituido por otro nuevo

3ª. Los contratos temporales **estructurales** tiene dos modalidades **el contrato por circunstancias de la producción** y el **contrato de sustitución de persona trabajadora con reserva de puesto de trabajo**.

Desaparecen los contratos de obra o servicio.

La **duración máxima contratos por circunstancias de la producción** se fija en **6 meses ampliables a 12**, siempre y cuando lo permita el convenio sectorial.

Es posible también la celebración de **contratos por circunstancias de la producción**, para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, por un plazo máximo **90 días**, dentro del año, siempre que no sean utilizados de forma continuada (Ejemplo 20 días en enero; 40 días en septiembre y octubre y 30 días en diciembre).

Se fija un **recargo de cotización de 27 euros con cada baja de contratos de menos de 30 días**.

4ª.- Se reduce el encadenamiento de los **contratos por circunstancias de la producción** ya sea directamente o en su caso mediante la puesta a disposición del trabajador a través de una empresa de trabajo temporal, de 24 a 18 meses, para que pase a ser una persona trabajadora indefinida. de 24 a 18 meses

5ª.- El contrato temporal formativo tiene dos modalidades: el **contrato de formación dual**, la fórmula que combina empleo y formación, y el **contrato de obtención de práctica profesional**

6ª.- El convenio de empresa prevalece sobre el sectorial, salvo en los salarios (base y complementos).

7ª.-Se fomenta el contrato fijo discontinuo para la realización de trabajos de naturaleza estacional o actividades de temporada. Podrán acogerse a esta modalidad los trabajos en contratas administrativas o mercantiles y **se reconoce la antigüedad de todo el periodo de la relación laboral**, no sólo de los periodos efectivamente trabajados.

8ª.- Se incorpora para evitar despidos el mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilidad en el Empleo.’. El cual se activará por el Consejo de Ministros.

Tiene dos modalidades:

La “**cíclica**”, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año:

y,

La “**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, con una duración máxima inicial de un año, y la posibilidad de ampliar a 24 meses”.

9ª.Las empresas pueden encontrar unas **vías de escape**, respecto a la limitación de la **contratación temporal**, a través de las **subcontrataciones** y de las **empresas de trabajo temporal**.

Respecto a las subcontrataciones: Las empresas pueden solicitar los servicios de otras compañías para que realicen parte de la actividad que integra el proceso productivo, a través de una encomienda de tareas a una empresa externa que se denomina subcontratación o *outsourcing*.

Se fija que la **referencia para los trabajadores subcontratados** sea el **convenio sectorial** de la actividad **con independencia de su objeto social y forma jurídica** salvo que la empresa subcontratada tuviese convenio propio en cuyo caso se aplicaría éste.

La prevalencia del convenio sectorial lo es respecto a salarios y las empresas no pueden contratar a la baja **con las remuneraciones**, pero **esa prevalencia no se da** con otras condiciones laborales (jornadas, horarios, compensación u abono de horas extra, etc.).

Respecto a las empresas de trabajo temporal: ,pueden celebrar contratos fijos-discontinuos entre las empresas de trabajo temporal y las personas contratadas para ser cedidas a las empresas.

1La presente Ley entró en vigor el día 31 de enero de 2021 y a los tres meses desde su publicación, esto es el 29 de marzo de 2022, los siguientes preceptos:

a) El apartado uno del artículo primero, de modificación del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, referido al **contrato formativo en sus dos modalidades:** El contrato de formación **en alternancia** y el contrato formativo **para la obtención de la práctica profesional**

b) El apartado tres del artículo primero, de modificación del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (referido a la duración de los contratos), sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria tercera (referida al régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinadas celebrados hasta el 30/12/2021).

c) El apartado cuatro del artículo primero, de modificación del artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (referido al contrato fijo-discontinuo).

d) El apartado siete del artículo tercero, por el que se introduce, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, una nueva disposición adicional cuadragésima primera, de medidas de protección de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) El apartado nueve del artículo tercero, por el que se introduce, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, una nueva disposición adicional cuadragésima tercera, sobre cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia.

f) Los apartados 2 (se refieren al artículo 12.3, los apartados 1 y 2 de la disposición adicional decimoquinta, la disposición adicional decimosexta y la disposición adicional vigesimoprimera del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) y 3 (se refieren a las disposiciones referidas a los contratos temporales previstos en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción del precepto previa a la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, contenidas en cualquier norma del ordenamiento jurídico y, en particular, en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación) de la disposición derogatoria única

Si tenéis alguna duda estamos a vuestra disposición.

Fco. Javier Sanz Santaolalla
Director