



ASPECTOS MÁS IMPORTANTES DE LA REFORMA

- ✓ Recupera los equilibrios y el valor de la negociación colectiva.
- ✓ Limita la contratación temporal.
- ✓ Aborda medidas de flexibilidad interna como alternativas a los despidos a través del mecanismo RED.
- ✓ Deroga los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en la Administración.
- ✓ Revisión bianual de la evolución de la contratación temporal.
- ✓ Se modifica la Ley de 32/2006 que regula la subcontratación en el sector de la construcción, para mejorar la calidad del empleo en el sector.
- ✓ Se penalizan los contratos inferiores a 30 días, incrementando las cuotas a la Seguridad social.
- ✓ Compromiso en el plazo de 6 meses de iniciar las negociaciones del estatuto del becario.
- ✓ Compromiso de regulación de las prestaciones asistenciales para mejorar la protección de las personas con contratos fijos discontinuos, permitiendo el acceso al subsidio por desempleo.
- ✓ Se refuerzan las acciones de la Inspección de trabajo y Seguridad Social.
- ✓ Se incrementan las sanciones por infracciones graves de las empresas.

LA REFORMA LABORAL

RDL 32/2021, de 28 de diciembre

UGT 

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 entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, es decir, el 31 de diciembre de 2021, con las excepciones que se indican en los apartados correspondientes (Disposición final octava).

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

- ✓ El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.
- ✓ Se potencia el **contrato fijo discontinuo** como alternativa a los contratos temporales para la realización de trabajos de naturaleza estacional o actividades de temporada.

Podrán acogerse a esta modalidad los trabajos en contratas administrativas o mercantiles.

Se dota de mayor seguridad jurídica a los llamamientos y se garantizan los derechos, incluidos los de representación sindical, de este colectivo.

Se reconoce la antigüedad de todo el periodo de la relación laboral, no sólo de los periodos efectivamente trabajados.

LIMITACIÓN DE LA TEMPORALIDAD

LA REFORMA LUCHA CONTRA LA TEMPORALIDAD

- ✓ Se suprime el contrato por obra o servicio determinado.
- ✓ A partir de ahora solo existirán **dos causas de temporalidad**: el contrato por circunstancias de la producción y el contrato por interinidad.
- ✓ **Se facilita la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos** al reducir el tiempo para aplicar la concatenación de contratos (art. 15.5 ET).
- ✓ Reforzamiento de las plantillas y medios de la Inspección de Trabajo. Gran incremento de las sanciones contempladas en la LISOS por el uso fraudulento de la contratación temporal. Sanción por cada trabajador afectado.

POTENCIACIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

SE DIFERENCIAN DOS TIPOS DE CONTRATOS:

Contrato de formación en alternancia y el Contrato para la obtención de la práctica profesional.

- Reforzamiento de la definición y causalidad del contrato formativo.
- El contrato de formación dual limitado a la edad de 30 años.

UGT



FORTALECIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FACILITA LA CONSOLIDACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

- ✓ Recuperación de la **ultraactividad plena**: Los convenios colectivos se prorrogarán hasta que sean sustituidos por otros nuevos.

REFUERZA EL PAPEL DEL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL

- ✓ Prevalencia del convenio del sector sobre el convenio de empresa: El convenio de empresa podrá regular la elección entre abono o compensación de horas extras; el horario y la distribución del tiempo de trabajo; la adaptación de la clasificación profesional y las medidas de conciliación familiar.

PREVALENCIA DEL CONVENIO SECTORIAL EN ASPECTOS SALARIALES, RETRIBUCIONES Y JORNADA.

REGULACIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN

- ✓ Aplicación del convenio del sector de la actividad realizada en las contratas y subcontratas. Protección de las personas trabajadoras en las subcontratas.

APUESTA POR LA FLEXIBILIDAD Y LA SUSPENSIÓN FRENTE AL DESPIDO

- ✓ Durante los periodos de ERTE, sean ETOP o por fuerza mayor, no podrán realizarse horas extras, establecerse nuevas externalizaciones ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Establecimiento de un régimen sancionador en la LISOS para el incumplimiento de esta medida por parte de las empresas.
- ✓ Incorporación a la legislación ordinaria de los ERTES por limitación o impedimento que se han utilizado masivamente en el periodo COVID.
- ✓ Beneficios por mantenimiento del empleo y la formación.

REGULACIÓN DE MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

- ✓ Dos modalidades: una **cíclica**, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica que aconseje la adopción de instrumentos de estabilización. Y otro **sectorial**, cuando en un determinado sector se aprecien cambios que generen necesidades de recualificación y de transición profesional.
- ✓ Las empresas que reciban autorización para la aplicación podrán acceder a beneficios en materia de cotización vinculados al mantenimiento del empleo.
- ✓ Durante los periodos de mecanismo RED no podrán realizarse horas extras, establecerse nuevas externalizaciones ni concertarse nuevas contrataciones laborales.