



COMPARATIVA DE LAS REFORMAS LABORALES

DE LA PROMESA DE DEROGACIÓN A LA REFORMA LABORAL
DEL GOBIERNO PROGRESISTA-CEOE-CCOO-UGT

co.bas
SINDICATO DE
COMISIONES
DE BASE

ÍNDICE

AGENCIAS DE COLOCACIÓN (ETT)	3
DESPIDO IMPROCEDENTE	4
CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	5
MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO	6
SUSPENSIÓN, REDUCCIÓN (ERTE) O EXTINCIÓN (ERE) DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS	7
NUEVO ARTÍCULO 47 BIS: NUEVA REGULACIÓN DE ERTE PERMANENTE	8
EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR ABSENTISMO	9
CONVENIOS COLECTIVOS	10
VIGENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS	11
CONCILIACIÓN FAMILIAR Y REDUCCIÓN DE JORNADA	12
CONCILIACIÓN FAMILIAR Y REDUCCIÓN DE JORNADA - 2	13
TIEMPO DE TRABAJO Y TELETRABAJO.....	14
CONTRATO DE APOYO A EMPRENDEDORES.....	15
TEMPORALIDAD - CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO	16
TEMPORALIDAD - CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	17
TEMPORALIDAD - CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN - 2	18
CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS	19
CONTRATOS DE FORMACIÓN	20
SUBCONTRATACIÓN	21
BIBLIOGRAFÍA, CONTACTOS Y CREACIÓN Y ACTUALIZACIONES	22

AGENCIAS DE COLOCACIÓN (ETT)

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	R.D. Ley 32/2021
<p>El Art. 43 del E.T. prohibía expresamente las ETTs “prohibir el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario”. La Ley 14/94 las autoriza si bien con limitaciones en la duración y utilización.</p> <p>No se podía utilizar este tipo de contratación en trabajos peligrosos.</p> <p>Sucesivas modificaciones 1995; 1999; 2001, van retirando las limitaciones. Solo se mantienen que sean entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro y realizar actividades de intermediación laboral.</p>	<p>Las Agencias de Colocación podrán ser privadas con y sin ánimo de lucro. El trabajador deberá estar inscrito como solicitante desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal y suscribir compromiso de actividad. Una vez inscrito el trabajador beneficiario de prestaciones y subsidios podrán requerirlos servicios de agencias de colocación.</p> <p>Las ETTs quedan autorizadas para ceder trabajadores en actividades peligrosas.</p>	<p>Las ETTs quedan autorizadas para actuar como Agencias de Colocación garantizando a los trabajadores la gratuidad del servicio.</p> <p>Que se consideren como Agencias de Colocación abre las puertas a que las ETTs entren en las bolsas de desempleados del SEPE y hagan de intermediarios y prestadores de servicios a la vez.</p>	<p>No dice nada.</p>	<p>Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy)</p>

DESPIDO IMPROCEDENTE

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	R.D. Ley 32/2021
Indemnización 45 días/año trabajado. Tope 42 mensualidades.	Se mantiene igual.	Indemnización 33 días/año trabajado, tope 24 mensualidades.	No dice nada.	Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy)
No existe tope en su cuantía máxima.	Se mantiene igual.	La indemnización no podrá ser superior a 720 días salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al R.D. resultase un número de días superior en cuyo caso se aplicará éste como importe máximo sin que pueda exceder de 42 mensualidades.	No dice nada.	El Pacto no deroga la rebaja de la indemnización por despido improcedente a 33 días por año con tope de 24 mensualidades ni recupera los 45 días por año con tope de 42 mensualidades.
Salarios de tramitación por despido improcedente hasta notificación de sentencia o hasta reconocimiento de la improcedencia por la empresa. No se generaban si la empresa consigna el importe de la indemnización en las 48 horas siguientes al despido.	Se mantiene igual.	No hay salarios de tramitación si se opta por la indemnización, pero sí si se opta por la readmisión.	No dice nada.	El Pacto NO RECUPERA LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN (salario y cotización desde el despido hasta el reconocimiento o declaración de improcedencia) Despedir seguirá siendo muy fácil y barato.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	R.D. Ley 32/2021
<p>La Ley 32/84, bajo el gobierno de Felipe González (PSOE), deroga la disposición transitoria de la Ley 8/1980 (Estatuto de los Trabajadores) que limitaba esta modalidad de contratos a determinados sectores, pasando a ser una "modalidad normal del contrato de trabajo".</p> <p>La ley 12/2001, bajo el gobierno de Aznar (PP), pasa a considerar "tiempo parcial" a cualquier trabajador que trabaje menos horas que un trabajador equiparable, eliminando el límite del 77% de la jornada existente hasta el momento.</p>	<p>En los contratos a tiempo parcial no esta permitido realizar horas extras.</p> <p>Las horas complementarias se consideraran aquellas que se realicen por encima de la jornada pactada pero que no superen el tiempo máximo de trabajo fijado por Convenio o Estatuto.</p>	<p>Se permiten las horas extras en la misma proporción que el tope anual de 80 horas extras para jornada completa.</p>	<p>Reforzar el control de la contratación a tiempo parcial, en especial en lo relativo a la distribución irregular del tiempo de trabajo contratado. Para ello, revisaremos la normativa sobre trabajo a tiempo parcial, para prevenir su uso fraudulento y para garantizar efectivamente que las condiciones de trabajo y los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial son iguales al de los contratados a tiempo completo.</p> <p>Intensificaremos las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, particularmente en materia de tiempo de trabajo y de economía irregular. También se endurecerá el régimen de infracciones y sanciones aplicables frente a eventuales incumplimientos por parte de las empresas.</p> <p>Reforzaremos la obligación de constancia expresa del horario de trabajo en el contrato a tiempo parcial.</p>	<p>Modifica el apartado 2 del artículo 12.</p> <p>Ese apartado queda así:</p> <p>El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o</p> <p>por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.</p> <p>Elimina prohibición en contrato para la formación y el aprendizaje.</p> <p>No se limita esta forma de contratación sino que además extienden los contratos a tiempo parcial a la formación y el aprendizaje. Los contratos a tiempo parcial se han convertido en el mayor mecanismo de precarización y salarios de miseria.</p>

MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	R.D. Ley 32/2021
Las causas para justificar las modificaciones colectivas son las económicas, técnicas, productivas u organizativas.	Se añade una nueva causa: prevenir la evolución negativa de empresas o mejorar situación y perspectivas de la misma. En las modificaciones sustanciales de carácter colectivo con acuerdo sólo serán impugnables ante la Jurisdicción Social por mala fe en las negociaciones (dolo, coacción, etc.).	Se flexibiliza: se dan nuevas definiciones más abiertas para las causas de índole económicas, técnicas, organizativas o de producción como aquellas de las perspectivas económicas negativas, pérdida de contratos o introducción de nueva maquinaria. Prioridad de permanencia de la RLT y se establece la posibilidad de fijar en la negociación criterios de preferencia para no movilidad como cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.	Recuperar los derechos laborales en los procesos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, revisando las causas y el procedimiento, garantizando su reversibilidad y su carácter negociado.	Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy)
Modificación colectiva: Periodo de negociación no inferior a 15 días.	Modificación colectiva: Periodo de negociación no superior a 15 días.	Se mantiene igual.	No dice nada	Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy)

SUSPENSIÓN, REDUCCIÓN O EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	R.D. Ley 32/2021
<p>Es necesaria la autorización previa de la Autoridad Laboral antes de proceder a aplicar la medida colectiva, ya sea de ERE o ERTE.</p> <p>Las causas podrán ser combatidas y analizadas en su totalidad por la jurisdicción Social.</p>	Se mantiene igual.	<p>Se mantiene el procedimiento administrativo pero ya no es necesaria la autorización previa de la Autoridad Laboral. De alcanzarse un acuerdo con los trabajadores, se presumirá que concurre la causa justificativa.</p> <p>Solo podrán reclamar por las causas en caso de no alcanzarse un acuerdo, en el que la jurisdicción Social declarará la medida como justificada o injustificada.</p>	Revisar las causas del despido para hacer más precisa la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y reforzaremos el papel de la ITSS y la autoridad laboral en el control de los despidos colectivos y en otros expedientes de regulación de empleo.	<p>Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy)</p> <p>No recupera la autorización administrativa previa para poder hacer efectivos los despidos colectivos (EREs). Tampoco deroga ni modifica las causas del despido colectivo u objetivo. Así que los EREs continuarán siendo un mecanismo patronal de primer orden para los despidos masivos y baratos.</p>
<p>Si el trabajador con ERE de reducción o suspensión es finalmente despedido se le repondrá la prestación de desempleo hasta el límite de 120 días.</p> <p>Reducción entre el 33% y el 50% de la jornada</p>	<p>Si el trabajador con ERE de reducción o suspensión es finalmente despedido se le repondrá la prestación de desempleo hasta el límite de 180 días.</p> <p>Reducción de jornada entre el 10% y el 70%.</p>	Se mantiene igual.	No dice nada.	<p>Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy), tan solo cambia del Art. 47 del ET:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las causas de Fuerza Mayor reguladas en los Reales Decretos durante la pandemia pasan a ser contenido permanente de la norma de los ERTE. - El periodo de consultas se reduce a 7 días en caso de que la empresa tenga menos de 50 trabajadores.

NUEVO ARTÍCULO 47 BIS: NUEVA REGULACIÓN DE ERTE PERMANENTE

El mecanismo lleva el nombre de **RED (Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilidad en el Empleo)**.

Establece nuevos ERTE permanentes que completará a los actuales ERTE por fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Se fundamentan en que las empresas tengan mayor flexibilidad para cuando sufran una coyuntura adversa o tengan que ajustarse por motivos estructurales como la transición tecnológica. Solo podrá ser utilizado cuando **sea activado por una decisión del Consejo de Ministros a propuesta de los ministerios de Trabajo, Seguridad Social y Economía**.

Dos modalidades de nuevos ERTE

1.- El de **Causas estructurales**: para crisis sectoriales o automatización de procesos. Se activa en los sectores para las empresas que introduzcan "nuevos métodos de trabajo y producción" y donde mantener la plantilla suponga una "pérdida de competitividad". Este mecanismo conlleva la puesta en marcha de un plan de recolocación (similar al que hicieron con las "reconversiones industriales" de los años 80). El Plan de recolocación podrá ser gestionado por empresas privadas.

2.- El de **Causas cíclicas**: El Ministerio de Economía fijará los indicadores para activar este mecanismo.

En ambas modalidades las empresas deberán solicitar el ERTE de reducción de jornada y si no fuera posible la suspensión de contratos.

Las empresas acogidas al mecanismo RED tendrán derecho a **mayores créditos** para financiar formación oficial programada. Dependiendo del tamaño de la plantilla, oscilarán entre los 425 y los 320 euros por trabajador/a.

Los trabajadores/as podrán ser excluidos e incluidos del ERTE según marche la empresa.

Se constituye un Fondo Red. Los trabajadores/as afectados por un Red cobrarán el equivalente al 70% de la base reguladora durante la vigencia de la medida, y no superará los 1.271 euros al mes (el 225% del IPREM, que ahora se sitúa en los 564 euros al mes).

En los contratos a tiempo parcial se calculará en función del promedio de las horas trabajadas. Esta prestación es incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o ajena a tiempo completo. Será compatible con otro trabajo a tiempo parcial. El tiempo de percepción de esta prestación no se considerará como consumido de la duración de futuros accesos a la prestación por desempleo.

El tiempo de percepción de esta prestación no tendrá la consideración de periodo de ocupación cotizado.

Las empresas al acogerse a este mecanismo ahorran el pago de salarios y cargas sociales. Los trabajadores/as "a cambio de mantener el empleo" perderán, cuando menos, el 30% de su salario lo que supone normalizar un nuevo atraco a los salarios y garantizar la miseria para millones de trabajadoras/es que tienen contratos a tiempo parcial y con ello salarios ya miserables de por sí.

Las empresas se garantizan también verdaderas bolsas de empleo de las que sacar o meter trabajadores/as cuando consideren. A cambio de semejante atropello no hay garantía alguna de estabilidad futura.

Resulta, dicen, "utópico", "imposible", "ideas obsoletas", exigir frente a la crisis **la nacionalización de las industrias claves y la banca**, pero es "moderno", "progresista" y "realista" financiar las crisis de los capitalistas con fondos públicos, a costa de los salarios y de una deuda pública que seguiremos pagando los trabajadores/as y el pueblo.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR ABSENTISMO

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de Gobierno	R.D. Ley 32/2021
Cabe extinción por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 % en los mismos periodos de tiempo.	Cabe extinción por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 % en los mismos periodos de tiempo.	Cabe extinción por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses. Desaparece el requisito de absentismo de la plantilla.	Derogaremos la posibilidad de despido por absentismo causado por bajas por enfermedad.	El Pacto no aborda de este tema, porque según el Gobierno quedó resuelto desde el 19 de febrero de 2020 cuando se derogó el Art. 52d del ET.
No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones.	Se mantiene igual.	Se mantiene igual.	No dice nada.	

El gobierno anunció a bombo y platillo que con la derogación de este artículo quedaba "prohibido el despido estando de baja". Lo que se derogó es el despido por concatenar un número de bajas médicas a partir de las cuales estaba justificado. Esto no quiere decir que estando de baja no te puedan despedir. Las empresas alegan otras causas y el despido sería improcedente, en el mejor de los casos.

CONVENIOS COLECTIVOS

Anteced.	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	R.D. Ley 32/2021
<p>Se introduce por primera vez la posibilidad de realizar el descuelgue de convenio en la reforma laboral de 1994.</p>	<p>Para no aplicar el salario establecido en Convenio colectivo en supuestos de ausencia de representación legal de trabajadores se podrá nombrar comisión negociadora "ad-hoc" de 3 trabajadores o de sindicatos más representativos de 3 miembros.</p>	<p>Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo acuerdo entre empresa y trabajadores, se podrá inaplicar las condiciones que afecten a: Jornada de trabajo, distribución de tiempo de trabajo, sistema de remuneraciones, sistema de trabajo y rendimiento y funciones cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.</p>	<p>Revisaremos el mecanismo de inaplicación de los convenios colectivos, orientándolo a descuelgue salarial vinculado a causas económicas graves.</p>	<p>Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy) y solo se modifica el Art. 84. 2 del ET.</p> <p>No deroga la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto al de sector.</p> <p>Si elimina esta prioridad respecto al salario pero la mantiene en todo lo demás que es sustancial: horario, distribución de tiempos, régimen a turnos, compensación de horas extras, clasificación profesional, conciliación vida laboral y familiar, etc.</p>
<p>No existe prioridad de convenios de empresa sobre los de ámbitos superiores.</p>	<p>Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma estableciera reglas distintas.</p>	<p>Prioridad en las siguientes materias: cuantía del salario base y de los complementos salariales; el horario y la distribución del tiempo de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; adaptación a los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa; medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p>	<p>Derogaremos la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los convenios sectoriales.</p>	<p>Se renuncia así a un tema clave de la derogación :</p> <p>Volver a la situación anterior a las reformas donde el convenio de empresa tenía preferencia sobre el sectorial solo si mejoraba las condiciones de éste.</p> <p>Ahora las patronales pueden dar aplicación prioritaria al convenio de empresa -salvo el salario- o acogerse al sectorial si el de empresa les resulta menos favorable como hicieron, entre otros, en Amazon.</p>

VIGENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS

Anteced.	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	R.D. Ley 32/2021
Una vez concluido el tiempo de vigencia del convenio, sus efectos se prorrogan mediante el mecanismo de la ultractividad de los convenios.	No modifica nada.	Una vez denunciado y concluida su duración, la vigencia del Convenio se producirá en los términos pactados en él, si bien decaerán las cláusulas convencionales por las que se renunciara al ejercicio de huelga. Transcurridos dos años una vez denunciado y terminada la vigencia sin acordar un nuevo convenio , la vigencia del convenio decaerá aplicándose el convenio de ámbito superior que fuera de aplicación. En el plazo de un mes tras la recepción de la comunicación se deberá proceder a constituir la Comisión Negociadora que establecerá el calendario.	Derogaremos las limitaciones al ámbito temporal del convenio colectivo, haciéndolo llegar más allá de las previsiones contenidas en el mismo, tras la finalización de su vigencia y hasta la negociación de uno nuevo.	Se modifica el Art. 86 del ET "Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya alcanzado 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 " Tampoco deroga el artículo que regulaba la "no ultraactividad" de los convenios. Remite a los mecanismos arbitrales en caso de que perdure el desacuerdo, incluido el laudo de obligado cumplimiento. En la práctica el supuesto de la caída de un convenio por no llegar a un acuerdo en menos de dos años se ha producido casi de manera anecdótica, principalmente porque pese a que un convenio decayera, seguía desplegando sus efectos por medio de la condición más beneficiosa adquirida por los trabajadores/as a los que se le aplicaba.

CONCILIACIÓN FAMILIAR Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	R.D. Ley 32/2021
	<p>Se mantiene igual.</p> <p>Art. 37.5.[...] reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p>	<p>Art. 37.5.[...] reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>Independientemente de la distribución semanal de la jornada laboral y de la capacidad económica y necesidades concretas de conciliación que tengan las trabajadoras y trabajadores, se introduce la obligación de que la reducción de la jornada sea DIARIA, eliminando la posibilidad de excluir de la jornada laboral los fines de semana y festivos, días en los que cierran las guarderías públicas, perjudicando gravemente a las/os trabajadoras que trabajan de lunes a domingo y festivos, y con menores ingresos.</p>	<p>Promoveremos un pacto social y político por la Racionalización de los horarios que incluirá una Ley de usos del tiempo y racionalización de los horarios. Todo ello nos permitirá reorganizar completamente los tiempos de trabajo, ocio y cuidados.</p>	<p>Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy)</p>

CONCILIACIÓN FAMILIAR Y REDUCCIÓN DE JORNADA-2

Antec.	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	R.D. Ley 32/2021
	<p>Se mantiene igual.</p> <p>Art. 37.6 "La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p>	<p>Art 37.6 "La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.</p> <p>Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.</p>	<p>Promoveremos un pacto social y político por la Racionalización de los horarios que incluirá una Ley de usos del tiempo y racionalización de los horarios. Todo ello nos permitirá reorganizar completamente los tiempos de trabajo, ocio y cuidados.</p>	<p>Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy)</p> <p>Durante la pandemia los EREs presentados han ido en esencia dirigidos a reducir las jornadas de trabajo y con ellas los salarios. (Tyger; H&M...)</p> <p>En los sectores "mas punteros" de la economía y el empleo como la logística, o con mas mano de obra empleada como el comercio y la limpieza, los contratos de 40 hs parecen una "especie en extinción", este es el mecanismo patronal de "reducción de jornada" que la Reforma deja intacto..</p>

TIEMPO DE TRABAJO Y TELETRABAJO

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	R.D. Ley 32/2021
Cabe pacto en convenio o acuerdo colectivo sobre distribución irregular de la jornada.	No se modifica.	La empresa podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo. Por acuerdo en convenio, se podrá ampliar dicho porcentaje.	Derecho a la desconexión y la adecuada gestión del tiempo de trabajo dentro de la normativa laboral, así como a la protección efectiva en casos de embarazo y lactancia.	Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy)
No se definía que es el teletrabajo. Su uso y regulación se han limitado a los acuerdos que se hicieran por empresas.	No se definía.	Aquel en el que el trabajador presta servicios principalmente en su domicilio o en el sitio designado por él. Ha de ser contrato por escrito. Tendrán los mismos derechos que el resto de trabajadores.	No dice nada.	Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy)

CONTRATO DE APOYO A EMPRENDEDORES

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	R.D. Ley 32/2021
No previsto.	No previsto.	<p>Lo podrán suscribir las empresas de menos de 50 trabajadores, indefinido y a jornada completa mientras la tasa de desempleo supere el 15%.</p> <p>El periodo de prueba será de 1 año.</p> <p>El trabajador puede compatibilizar a su elección, junto con el salario, el 25% de la prestación por desempleo que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de la contratación. No se podrá concertar en empresas que en los 6 meses anteriores hubieran realizado despidos objetivos declarados improcedentes por sentencia o hubieran hecho despidos colectivos.</p>	<p>No dice nada. Se encuentra derogado por RD en 2018 al bajar la tasa de desempleo. Mientras no se supere el 15% de tasa de desempleo no podrán utilizarse.</p>	<p>Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy)</p>

TEMPORALIDAD - CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO

Antecedentes	R.D. Ley 3/2012	R.D. Ley 32/2021
<p>Contratos por obra y servicio (R.D. Ley 35/2010)</p> <p>Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.</p> <p>Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.</p>	<p>Se mantiene igual.</p>	<p>Desaparición del contrato por obra o servicio pero continua en vigor durante el régimen transitorio de aplicación de la Reforma hasta el 30 de marzo de 2022.</p> <p>Los contratos de obra y servicio que se firmen hasta el 30 de marzo de 2022 podrán tener la duración máxima legal que se permita por convenio hasta 4 años)</p> <p>En la práctica podremos ver situaciones en la que se mantengan en vigor contratos de obra y servicio hasta el año 2026</p>

TEMPORALIDAD - CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Antecedentes	R.D. Ley 3/2012	R.D. Ley 32/2021
<p>Contratos eventual por circunstancias de la producción (R.D. Ley 35/2010)</p> <p>Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad.</p> <p>En caso de que 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.</p> <p>Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.</p>	<p>Se mantiene igual.</p>	<p>A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.</p> <p>Entre las oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales, para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.</p> <p>(continúa)</p>

TEMPORALIDAD - CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN - 2

Antecedentes	R.D. Ley 3/2012	R.D. Ley 32/2021
	<p>R.D. Ley 35/2010 R.D. Ley 3/2012 Se mantiene igual.</p>	<p>Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo</p> <p>Las empresas solo podrán utilizar este contrato 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.</p> <p>Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.</p> <p>La nueva regulación para los contratos eventuales introduce nuevas causas para hacer contratos temporales, como son los de sustitución en vacaciones o complementar jornadas reducidas de otros trabajadores. También abre una ventana a la puerta cerrada del contrato por obra y servicio, admitiendo la posibilidad de hacer contratos temporales de hasta 90 días en épocas de mayor carga de trabajo (como pueden ser las fiestas para la hostelería y comercio). Con esto, se legalizan muchos contratos que anteriormente serían considerados en fraude de Ley.</p>

TEMPORALIDAD - CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

Antecedentes	R.D. Ley 3/2012	R.D. Ley 32/2021
<p>El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.</p> <p>A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.</p>	<p>R.D. Ley 35/2010 R.D. Ley 3/2012 Se mantiene igual.</p>	<p>Se priorizará este tipo de contratación antes que los contratos eventuales por circunstancias de la producción. Se podrán realizar estos contratos cuando los trabajos realizados sean de carácter estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.</p> <p>Los llamamientos deberán ser comunicados a la RLT mediante el calendario laboral anual con las fechas estimadas de estos y en que condiciones se hará. Las contrataciones administrativas o mercantiles podrán, además, desarrollarse a través de la contratación fija-discontinua.</p> <p>Estamos ante una reforma que viene a facilitar la realización de este tipo de contratos, que en el caso de la subcontratación de servicios pasaría a ser un modelo de mucho mayor alcance. Este tipo de contratos camuflan la temporalidad del trabajo, la premisa del contrato "fijo" es falsa ya que supone que a lo largo del año hay temporadas en las que se envían a los trabajadores al paro, tal y como suceden en los contratos temporales.</p>

CONTRATOS DE FORMACIÓN

Antecedent.	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	R.D. Ley 32/2021
No generan derecho a desempleo.	Generan derecho a desempleo.	Se mantiene igual.	Revisión de los contratos formativos y aprobación y desarrollo del Estatuto del Becario para que su uso responda a finalidades exclusivamente formativas.	Se añade en la Disposición adicional tercera , que el Ministerio de Trabajo y Economía Social en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en el ámbito del Estatuto del Becario, que tendrá como objeto la actividad formativa...
Prácticas de 4 años desde terminación de estudios.	Prácticas 5 años, discapacitados 7, desde terminación de estudios.		Impulsaremos la mejora de sus retribuciones y limitaremos el encadenamiento de periodos de prácticas y estableciendo un porcentaje máximo de becarios y becarias en las empresas.	Se modifica el Art. 11 del ET
La incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción, riesgo en embarazo, riesgo de lactancia NO interrumpen el cómputo del periodo máximo.	La incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción, riesgo en embarazo, riesgo de lactancia interrumpen el cómputo del periodo máximo.			El contrato formativo tendrá como objetivo la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena.
				Se podrá celebrar con personas que carezcan de la formación profesional reconocida. La actividad debe estar relacionada con la actividad que justifica la contratación.
				El contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a 2 años salvo prórroga. Podrán firmarse varios contratos de formación en alternancia con varias empresas.
				El tiempo efectivo de trabajo no podrá ser superior al 65% en el primer año y 85% en el segundo.
				No podrán realizar horas extras ni complementarias. El salario será el establecido para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación.
				Los centros de FP, centros Universitarios y entidades formativas acreditadas en el marco de los convenios de colaboración elaborarán con las empresas los planes formativos.
				Cuando la practica sea adecuada a la titulación, la duración del contrato no será inferior a seis meses ni superior a un año.
				Las empresas podrán hacer contrato de formación estando en ERE o ERTE siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas.

Estos contratos pretenden comenzar a concretar la reciente reforma de la FP dual. Los propios sindicatos firmantes, apenas hace dos meses, denunciaban todo este proyecto porque "otorga un protagonismo excesivo a la empresa y otros organismos intermedios en la ejecución de las políticas de formación". La modalidad de formación dual por el momento no llega ni al 4% de la oferta. La estructura productiva del país sustentada en el predominio abrumador del minifundismo empresarial, convierte a la FP dual y a estos contratos en fuente de privilegios de un puñado de empresas y en coladero de fraude y sobre explotación, además de atentar contra la educación pública. Llama la atención el que se puedan hacer estos contratos cuando las empresas están en ERE o ERTE

SUBCONTRATACIÓN

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	R.D. Ley 32/2021
<p>Se introducen los conceptos de subcontratación con la modificación del Estatuto de los Trabajadores en el año 1994, aunque su uso se había empezado a realizar con anterioridad a este.</p>	<p>No dice nada.</p>	<p>No modificado en esta reforma sino anteriormente, en el 2011, en la que solo se incluyen obligaciones para comprobar el alta en la Seguridad Social para las empresas contratistas.</p>	<p>Modificaremos el art. 42.1 del Estatuto de los Trabajadores sobre contratación y subcontratación laboral a efectos de limitar la subcontratación a servicios especializados ajenos a la actividad principal de la empresa.</p>	<p>Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy) .</p> <p>El único cambio es añadir al actual Art. 42 del ET un nuevo punto, el 6:</p> <p>6. El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III.</p> <p>No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este en los términos que resulten del artículo 84.</p> <p>En materia de subcontratación no se ataja la situación en la que la empresa subcontratada tiene un convenio de empresa propio que empeore las condiciones laborales, manteniéndose la primacía de este convenio salvo en cuestión de salarios.</p>

BIBLIOGRAFÍA

Estatuto de los trabajadores

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

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

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>

CONTACTOS

Comunicación co.bas Madrid

comunicacion.madrid@cobas.es

CREACIÓN Y ACTUALIZACIONES

Versión	Realizado por	Fecha	Acciones
v 1.0	Ángel Luis Parras, Alejandro del Río Correas y Cristian Jiménez Simó	19/01/2022	Versión inicial
v 1.1	Gustavo Cuesta Guerra	22/01/2022	Maquetación