



Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

REFORMA LABORAL 2022

Curso académico 2021-2022

Alumno: José Rodenas Herráez

Tutora: D.^a María Pilar Ayuso González



Reforma Laboral 2022

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.



Introducción:

- Se pretende continuar dando respuesta a las exigencias comprometidas con la Unión Europea en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia aprobado por las instituciones europeas a través del Consejo del ECOFIN que incorpora en su Componente 23 nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, en concreto las reformas que se abordan son cuatro:
 1. La simplificación de los contratos de trabajo y reducción de la tasa de temporalidad.
 2. La modernización de la negociación colectiva.
 3. El establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición.
 4. La modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales.

Simplificación de los contratos de trabajo y reducción de la tasa de temporalidad.

Duración del contrato de trabajo. (art. 15 ET)

- Se presume celebrado por tiempo indefinido.
- Sólo se podrá celebrar por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.
- Se entenderán por circunstancias de la producción:
 - El incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que generen un desajuste temporal entre el empleo estable y el que se requiere. También los períodos de vacaciones. Duración máxima seis meses, por convenio colectivo sectorial podrá ampliarse hasta un año. El contrato inicial podrá ampliarse por una única vez.
 - Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada con un máximo de noventa días en el año natural, aunque de forma no continuada, con independencia de las personas que sean necesarias. No válido para contrata, subcontrata o concesiones administrativas. En último trimestre de cada año la empresa deberá trasladar una previsión de uso a la RLT.
- Sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo.
 - Podrá iniciarse quince días antes de la ausencia de la persona a sustituir.
 - Podrá realizarse para completar la jornada reducida de otra persona.
 - Durante proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, máximo tres meses y inferior establecido en CC, agotada duración no podrá formalizarse nuevo contrato temporal.

Simplificación de los contratos de trabajo y reducción de la tasa de temporalidad.

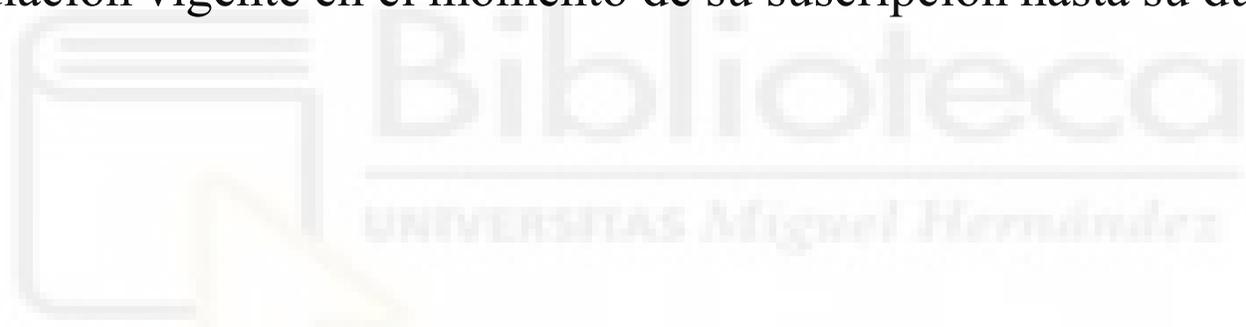
Duración del contrato de trabajo. (art. 15 ET)

- Adquirirán con condición de fijas las personas trabajadoras:
 - Contratadas incumpliendo lo establecido.
 - No dadas de altas transcurrido el plazo previsto como período de prueba máximo.
 - Contratadas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, por un tiempo superior a 18 meses en un periodo de 24 meses, para el mismo o diferentes puestos de la misma empresa o grupo de empresas, sea directamente o a través de una ETT.
 - Las que ocupen un puesto que haya estado ocupado durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses.
 - Aplicable también en supuestos de sucesión y subrogación empresarial.
- Igualdad de derechos personas con contratos fijos o temporales.
- Empresas deben informar de vacantes a personas y RLT.
- Los CC podrán establecer: planes reducción temporalidad, criterios relación contratación temporal con plantilla, criterios objetivos de conversiones, fijas porcentajes máximos temporalidad, criterios preferencia, consecuencias incumplimientos, medidas acceso a formación para mejora cualificación.

Simplificación de los contratos de trabajo y reducción de la tasa de temporalidad.

Régimen transitorio contratos temporales de duración determinada celebrados antes de 31-12-2021.

- Se regirán por la regulación vigente en el momento de su suscripción hasta su duración máxima.



Régimen transitorio contratos temporales de duración determinada celebrados desde 31-12-2021 hasta 30-03-2022.

- 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.

Simplificación de los contratos de trabajo y reducción de la tasa de temporalidad.

Contrato de trabajo indefinido adscrito a obra.

- Se trata de un contrato de trabajo indefinido ordinario con una forma de extinción especial denominada “Extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción”.
- Únicamente en las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción, lo que significa que otros sectores vinculados a la Construcción, p.ej. fontanería, carpintería, aire acondicionado, etc. no pueden utilizar esta causa de extinción.
- Aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción.
- No resultará aplicable a las personas trabajadoras que formen parte del personal de estructura.

Simplificación de los contratos de trabajo y reducción de la tasa de temporalidad.

Contrato de trabajo indefinido adscrito a obra.

- Se entiende como finalización de obra:
 - La terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por esta.
 - La disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada.
 - La paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

Simplificación de los contratos de trabajo y reducción de la tasa de temporalidad.

Contrato de trabajo indefinido adscrito a obra.

- Procedimiento con la finalización de obra:
 - Propuesta de recolocación, obligatoria, por escrito, y deberá precisar condiciones.
 - En caso de imposibilidad de recolocación, proceso de formación, coste y tiempo a cargo de la empresa, preferiblemente con Fundación Laboral de la Construcción. Negociación colectiva de ámbito estatal determinará los requisitos de acceso, duración y modalidades de formación adecuadas según las cualificaciones requeridas, ya se ha regulado que tendrá una duración máxima de 20 horas.
 - Reubicación en otro centro de trabajo.
- Baja por causas inherentes a la persona trabajadora:
 - Rechazo propuesta por persona trabajadora.
 - Cualificación no adecuada a las nuevas.
 - Exceso de personas con las mismas funciones.
 - Inexistencia de obras en la misma provincia acordes a la cualificación de la persona.
- Extinción, tras propuesta de recolocación, indemnización 7% de la retribución salarial.

Simplificación de los contratos de trabajo y reducción de la tasa de temporalidad.

Contrato de trabajo indefinido adscrito a obra.

- Plazos y comunicaciones:
 - 15 días antes de la finalización de la obra:
 - Propuesta de recolocación o extinción por causas inherentes a la persona trabajadora.
 - 7 días:
 - Aceptación propuesta recolocación por la persona trabajadora, caso de omisión se entenderá rechazada.
 - En caso de extinción, comunicación a RLT.
 - 5 días antes de la finalización de la obra:
 - Comunicación a RLT y comisión paritaria o, en su defecto, a sindicatos más representativos.

Simplificación de los contratos de trabajo y reducción de la tasa de temporalidad.

Contrato de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo.

- Se potencia esta modalidad de contratación.
- Se concertará a tiempo completo, salvo que CC regule su uso a tiempo parcial.
- Se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada o, como novedad, de naturaleza intermitente que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. También para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- Ahora es posible suscribirse entre una ETT y una persona contratada para ser cedida.
- Mediante CC o, en su defecto, acuerdos de empresa se establecerán criterios objetivos y formales de los llamamientos.
- Empresa deberá trasladar a RLT, 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.
- Caso de contratación para la celebración de contratos, subcontratos o con motivo de concesiones administrativas los tiempos de suspensión coincidirán con los tiempos de espera de recolocación entre subcontratos. Los CC podrán establecer periodos máximos, en defecto será de tres meses.

Simplificación de los contratos de trabajo y reducción de la tasa de temporalidad.

Contrato de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo.

- CC de ámbito sectorial podrán:
 - Establecer una bolsa sectorial de empleo.
 - Acodar peculiaridades, la celebración a tiempo parcial, y la obligación de elaborar un censo anual.
 - Establecer un periodo mínimo de llamamiento anual.
 - Establecer una cuantía por fin de llamamiento, cuando coincida con la terminación de la actividad.
- Las personas no podrán sufrir perjuicios de conciliación, reserva de puesto, y otros derechos por su condición.
- Derecho a que la antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.
- Empresas deben informar a RLT de la existencia de vacantes de puestos fijos ordinarios.
- Prioridad de acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional durante los periodos de inactividad.

Simplificación de los contratos de trabajo y reducción de la tasa de temporalidad.

Contrato de trabajo formativo en alternancia

- Tiene como objetivo compatibilizar actividad laboral retribuida con procesos formativos en el ámbito de la FP, estudios universitarios o catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
- Se podrá concertar con personas de hasta 30 años que carezcan de formación/titulación para formalizar contrato de práctica profesional y que no hayan tenido ya contratos formativos para la misma ocupación/formación.
- Se contará con una persona tutora por parte de centro y otra parte de la empresa que deberá contar con la formación/experiencia necesaria.
- Los centro de formación elaborarán, con la colaboración de la empresa, los planes formativos individuales.
- Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y características de la formación. A la espera de este desarrollo se aplicará RD 488/1998 y RD 1529/2012 que desarrolló la regulación anterior.
- Duración que establezca el plan formativo, mínimo tres meses y máximo dos años, que podrá ser en un solo contrato de forma no continuada de estar previsto en el plan de estudios. Si a la finalización la persona no hubiera conseguido el título podrá prorrogarse sin superar la duración máxima.
- Empresas solo podrán celebrar un contrato por cada titulación/formación, aunque a la inversa las personas si pueden hacerlo con varias empresas.

Simplificación de los contratos de trabajo y reducción de la tasa de temporalidad.

Contrato de trabajo formativo en alternancia

- El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65% el primer año y al 85% el segundo año de la jornada máxima prevista en CC o, en su defecto, legal.
- Las personas no puede haber desarrollado el trabajo en la empresa con otro contrato anterior, de cualquier modalidad, por tiempo superior a seis meses.
- Las personas no podrán realizar horas complementarias/extraordinarias, salvo supuesto art. 35.3 ET., tampoco trabajos nocturnos o a turnos, salvo que por naturales sea imposible otro forma.
- No puede establecer un periodo de prueba.
- La retribución será la establecida en CC, en su defecto no podrá ser inferior a al 60% el primer año, ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en CC para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Simplificación de los contratos de trabajo y reducción de la tasa de temporalidad.

Contrato de trabajo formativo para la obtención de práctica profesional.

- Personas en posesión de título universitario o de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de 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.
- Dentro de los tres años, o de los cinco años si son personas con diversidad funcional, siguientes a la terminación de los estudios. Personas que no hubieran ocupado el puesto de trabajo y/o actividad formativa en la empresa mas de tres meses (excepto prácticas curriculares).
- Duración mínima seis meses y máximo un año. Dentro de estos límites, CC estatales o autónomos, o en su defecto, sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración. La duración máxima lo es, en su caso, acumulando contratos en distintas empresas.
- Periodo de prueba máximo un mes, salvo disposición en CC.
- El puesto permitirá la práctica profesional de los estudios. Empresa elaborará plan formativo individual que contenga: contenido de la práctica, y asignara persona tutora con formación o experiencia. A la finalización certificación contenido de la práctica.
- No se podrán realizar horas extraordinarias, salvo excepciones art. 35.3 ET.
- Retribución fijada en CC, en su defecto la del grupo profesional o nivel retributivo correspondiente. Nunca inferior a SMI en proporción al tiempo trabajado.
- Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación.

Simplificación de los contratos de trabajo y reducción de la tasa de temporalidad.

Contrato de trabajo formativo - Normas comunes.

- La acción protectora de la SS comprenderá todas las contingencias, sin exclusión alguna.
- Situaciones de IT, 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.
- Deberá formalizarse por escrito y deberá incluir, obligatoriamente, el texto del plan formativo individual en el que se especifiquen el contenido de las prácticas y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- Límites de edad y duración no se aplicará a personas con diversidad funcional y para empresas de inserción que contraten a personas de colectivos de exclusión social.
- Podrán suscribirlo empresas que estén aplicando medidas de flexibilidad (art. 47 y 47 bis ET), siempre que no sustituyen funciones de personas afectadas por las medidas.
- Contratos en fraude de ley o en caso de incumplimiento de obligaciones formativas se entenderán concertados como indefinidos ordinarios.
- Reglamentariamente se establecerán requisitos, tales como número de contratos por tamaño de centro de trabajo.
- Empresas informará a RLT de los acuerdos de cooperación educativa o formativa, incluidos planes y actividad de tutorización.
- Empresas podrán solicitar al SPEE información de si las personas que pretender contratar han estando contratadas previamente bajo esta modalidad y, en su caso, la duración. Información debe trasladarse a RLT.

1.9 Contrato de trabajo formativo a tiempo parcial.

- Ahora sí se permite la contratación a tiempo parcial.

Simplificación de los contratos de trabajo y reducción de la tasa de temporalidad.

Cotización a la SS de los contratos formativos en alternancia.

CONCEPTO	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
CC	47,28 €	9,43 €	56,71 €
CP	6,51 €	–	6,51 €
FOGASA	3,59 €	–	3,59 €
Desempleo	64,16 €	18,08 €	82,24 €
FP	–	–	–
TOTAL	121,54 €	27,51 €	149,05 €

EMPRESA:

- Reducción 100% empresas <25 trabaj. y 75% resto.
- Bonificación 100% coste formación.
- Bonificación adicional por tutorización:
 - < 5 trabajadores: hasta 80 € (40h por 2 €/hora).
 - ≥ 5 trabajadores: hasta 60 € (40h por 1,5€/hora).

TRABAJADOR:

Reducción 100% todas las contingencias.

- Cuando la base de cotización resultante supere la base mínima de cotización, además de las cuotas anteriores, por el exceso el empresario ingresará a la SS las resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan.
- La base de cotización a efectos de prestaciones será la mínima, salvo que cotice por una base superior.
- Contratos a tiempo parcial será de aplicación las normas de cotización para los contratos a tiempo completo.

La modernización de la negociación colectiva

Modificación prioridad convenio de empresa en materia de salario.

- Se suprime la prioridad aplicativa para los convenio de empresa de la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- Régimen transitorio: a partir de los CC que pierdan su vigencia expresa o, como máximo, el 31 de diciembre de 2022, debiendo los convenio adaptarse en el plazo de seis meses. Siempre sin pérdida de condición más beneficiosa.

Vigencia de los convenios colectivos.

- Se recupera la ultraactividad indefinida de los CC.
- Tras un año desde la denuncia las partes deberán someterse de forma obligatoria a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales; arbitraje voluntario (pacto previo o coetáneo) con laudo equiparado. En defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación, se mantendrá la vigencia.
- Los CC que se encontraran denunciados a 31/12/2021, entrada en vigor de la norma, mantienen su vigencia.

Mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición

Reducción de jornada o suspensión de contrato por causas ETOP o fuerza mayor.

- Empresas <50 trabajadores periodo de consultas se reduce de los quince días en general a siete días.
- Constitución de la comisión representativa, salvo que algún centro de trabajo no cuente con RLT, se reduce de quince a diez días desde la comunicación de la empresa.
- Posibilidad de prórroga en medidas basadas en causas ETOP mediante propuesta a RLT y comunicación decisión a AL en plazo de siete días, efectos día siguiente finalización medida vigente.
- Existencia de fuerza mayor constada por la AL que solicitará informe a ITSS, resolución en cinco días con efectos de hecho causante y hasta la que se determine, caso contrario se entenderá autorizado el ERTE. Si a la finalización se mantiene la fuerza mayor se solicitará nuevamente.
- Fuerza mayor temporal por impedimentos o limitaciones consecuencia de de decisiones adoptadas por la autoridad pública, con las particularidades siguientes:
 - Informe ITSS no será preceptivo.
 - Empresa justificará limitaciones(/impedimento impuesto por autoridad competente

Reducción de jornada o suspensión de contrato por causas ETOP o fuerza mayor.

- Normas comunes ERTE ETOP y fuerza mayor temporal:
 - Reducción de jornada entre un 10% y un 70% sobre jornada diaria, semanal, anual o mensual, con prioridad de la medida de reducción ante la de suspensión.
 - La empresa comunicará, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan, periodo y tipo de medidas aplicadas, identificación personas y, en su caso, porcentaje máximo reducción jornada.
 - Empresa podrá desafectar y volver a afectar a las personas en función de las alteraciones causantes de las medidas, informando previamente a la RLT, y comunicando previamente a la entidad gestora de las prestaciones y a la TGSS.
 - No podrán realizar horas extraordinarias, externalizaciones ni nuevas contrataciones laborales, salvo excepciones de falta de capacitación, formación u otras razones objetivas, previa información a RLT.
 - Si acciones formativas personas afectadas derecho a incremento crédito formación.
 - Beneficios en la cotización condicionados al mantenimiento en el empleo de las personas afectadas.

Mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición

Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

- Se crea instrumento que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo, tendrá dos modalidades:
 1. CÍCLICA: cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
 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, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

Organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar a los Ministerios la convocatoria de la Comisión Tripartita de Mecanismos RED, en tal caso la Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días desde la solicitud y analizará la existencia de los cambios, así como, es su caso, de elevar solicitud al Consejo de Ministros

En cualquier caso, con carácter previo a la elevación al Consejo de Ministros, es necesario informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal.

- Activación se realizará, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de:
 - Trabajo y Economía Social.
 - Asuntos Económicos y Transformación Digital.
 - Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición

Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

- Una vez activado el Mecanismo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la AL 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 de la empresa a la AL y comunicación simultánea a la RLT, de acuerdo con lo previsto en el art. 47.5 del ET, previo desarrollo de un periodo de consultas conforme al art. 47.3 del ET.
- En modalidad sectorial solicitud debe ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.
- AL remitirá contenido solicitud a la ITSS y recabará informe preceptivo. Informe será evacuado en el improrrogable plazo de siete días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la AL, que deberá dictar resolución en plazo improrrogable de siete días a partir de la comunicación de la finalización del periodo de consultas. Transcurrido el plazo sin que hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida.
- Si periodo de consultas con acuerdo AL autorizará la aplicación del mecanismo.
- Si periodo de consultas sin acuerdo AL estimará la solicitud en caso de entender que, de la documentación aportada, se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal o lo desestimaré si deduce que no se da la situación cíclica o sectorial.

Mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición

Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

- Normas comunes a las dos modalidades:
 - Posibilidad de prórroga, límites para la reducción de jornada, comunicaciones a realizar por la empresa, posibilidades de desafectar y afectar personas, prohibición de realización de horas extraordinarias, nuevas externalizaciones de actividad, y nuevas contrataciones (excepto que no sea posible por falta de formación cualificación de las personas afectadas por las medidas).
 - Personas trabajadoras afectadas se beneficiarán de las medidas en materia de protección social y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación.
 - ITSS y SPEE colaborarán para el desarrollo de actuaciones de control.

Acciones formativas durante medidas derivadas de ERTE.

- Durante las medidas, por causas ETOP, fuerza mayor o Mecanismo Red, las empresas podrán realizar acciones formativas para las personas afectadas con el fin de mejorar sus competencias profesionales y empleabilidad. Se priorizarán acciones dirigidas a necesidades reales de las empresas y las personas trabajadoras, incluidas las digitales, así como las que permitan recualificación de las personas, aunque no tengan relación con la actividad empresarial.

Mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición

Beneficios en la cotización a la SS aplicables a los ERTE y al Mecanismo RED.

- Las empresas podrán acogerse voluntariamente a las exenciones en la cotización a la SS sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a que se refiere el artículo 153.bis de la LGSS, que se indican a continuación:

TIPO DE ERTE		MECANISMO RED	
ERTE ETOP	20%	RED CÍCLICO	60% (cuatro meses de activación).
* Vinculadas a acciones formativas			30% (posterior a los cuatro meses)
ERTE Fuerza mayor temporal	90%		20% (siguientes cuatro meses). * Vinculadas a acciones formativas
ERTE impedimento limitación	90%	RED SECTORIAL	40% * Vinculado a acciones formativas

- No es requisito estar al corriente en el pago de cuotas.
- Se aplicarán por la TGSS a instancia de la empresa.
- La TGSS comunicará al SPEE la relación de personas por las que se han aplicado exenciones.
- El SPEE verificará la realización de las acciones formativas obligatorias o, al menos, la puesta a disposición.
- Condicionadas al mantenimiento de empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE.

Mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición

Protección por desempleo personas afectadas por aplicación de Mecanismo RED.

- Previa activación del Mecanismo Red, las personas trabajadoras por cuenta ajena afectadas pueden acceder a la prestación en las condiciones reguladas, siempre que su salario sea objeto de reducción, sin que sea necesario acreditar un periodo mínimo de cotización. También de las personas socias de cooperativas de trabajo asociado y de sociedades laborales incluidas en el Régimen General de la SS o el alguno de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo.
- Relación laboral anterior al acuerdo del Consejo de Ministros.
- Prestación incompatible con otras prestaciones o subsidios por desempleo, la prestación por cese de actividad, con la renta activa de inserción, y otras prestaciones de la SS, salvo que hubieran sido declaradas expresamente compatibles.
- Personas no podrán percibir, de forma simultánea, prestaciones de dos o más Mecanismos RED.

Mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición

Protección por desempleo personas afectadas por aplicación de Mecanismo RED.

- Procedimiento de solicitud y reconocimiento del derecho a la prestación se desarrollará reglamentariamente, se fijan reglas:
- Empresa formalizará solicitud en el plazo de un mes desde notificación resolución o certificado silencio administrativo, caso de incumplimiento empresa obligada al pago, persona debe inscribirse demanda de empleo, bade reguladora promedio 180 días anteriores o días en alta, cuantía prestación 70% BR máximo del 225% del IPREM.
- Empresa ingresará aportación cotización que corresponda y la entidad gestora la aportación de la persona trabajadora.
- Prestación incompatible con trabajo cuenta propia o ajena a tiempo completo, aunque sí será compatible con trabajo a tiempo parcial y no se deducirá de la prestación la parte proporcional del tiempo trabajado.
- Acceso a prestación no implicará el consumo de cotizaciones a ningún efecto y, aunque no se considere periodo de ocupación cotizado, el periodo de cotización de los últimos seis años se retrotraerá el tiempo equivalente.

Mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición

Financiación acciones formación ERTE o Mecanismo Red.

- Las empresas que formen a personas afectadas por medidas ERTE o Mecanismo Red 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:
 - De 1 a 9 personas: 425 euros por persona.
 - De 10 a 49 personas: 400 euros por persona.
 - De 50 o más personas: 320 euros por persona.

La modernización en la contratación y subcontratación de actividades.

Subcontratación de obras y servicios.

- Nuevas reglas de aplicación de CC serán las siguientes:
 - Regla 1ª: el convenio de la empresa contratista (sin prioridad retributiva).
 - Regla 2ª: el convenio sectorial aplicable conforme al Título III ET.
 - Regla 3ª: el sectorial “de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata”.
 - Reglas inaplicables a los Centros Especiales de Empleo (DA 27ª ET).

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

- Se modifica la DA de la Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, que cambia rotundamente su redacción eliminando la anterior que concedía a la negociación colectiva estatal del sector de la construcción la posibilidad de adaptar la modalidad contractual del contrato por obra, ahora obsoleta ante la eliminación de la modalidad de contratación por obra o servicio determinado, y se introduce una forma adicional a la regulada por el ET para la extinción del contrato indefinido adscrito a obra basada en causas inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.
- Este punto se aborda con detalle en las diapositivas 6 a 9.

Otras medidas

Cotización adicional en contratos de duración determinada inferiores a 30 días.

- Los contratos de duración determinada inferior a 30 días que tendrán una cotización a la Seguridad Social adicional a la finalización por importe equivalente a la cuota diaria de la base mínima del grupo de cotización 8 del Régimen General de la Seguridad Social, actualmente $38,89 \times 23,6\% \times 3 = 27,18$ euros. Excepto contratos por sustitución y trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o Régimen Especial para la Minería del Carbón.

Actualización supuestos situaciones legales de desempleo.

- Se incorpora la situación: “por la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora regulada en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- Se suprime la situación “por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato”.
- Se incorpora “por expiración del tiempo convenido en el contrato formativo o en el contrato de trabajo de duración determinada, por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora”.
- Se considerada en situación legal de desempleo a todas las personas trabajadoras fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad productiva.

Otras medidas

Modificación del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

- Se modifican infracciones existentes, se crean nuevas y se incrementan las cuantías de las sanciones de determinados tipos infractores graves.
 - Se incluye como infracción leve el hecho de no informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, y a los trabajadores fijos-discontinuos sobre las vacantes existentes en la empresa, sobre personas que la negociación colectiva establezca acciones positivas, personas trabajadoras a distancia, personas contratadas de forma temporal o duración determinada y fijas discontinuas.
 - Se incluye como infracción grave, por cada una de las personas trabajadoras afectadas, la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales.
 - Se incluye como infracción grave , por cada una de las personas trabajadoras contratadas, la formalización de nuevas contrataciones laborales incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del ET, es decir, dentro del periodo de aplicación del expediente.

Otras medidas

Modificación del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

continuación....

- Se incluye como infracción muy grave proceder al despido colectivo de trabajadores o a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada del Mecanismo RED en cualquiera de sus modalidades, sin acudir a los procedimientos establecidos en los artículos 51, 47 y 47 bis del ET.
- Se incluye como infracción muy grave establecer nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del ET, es decir, dentro del periodo de aplicación del expediente.
- Se incluye como infracción grave a ETT, por cada persona trabajadora afecta, formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos a los previstos en el art. 6.2 de la Ley 14/1994 por la que se regulan las ETT, es decir, en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el art. 15 del ET.
- Se incluye como infracción grave a ETT formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

Otras medidas

Modificación del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

continuación....

- Se incorpora una nueva letra c bis) al artículo 40.1

Las infracciones graves señaladas en los artículos 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b) y 19 ter.2.e) se sancionarán con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.

Otras medidas

Estatuto del Becario.

El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la reforma laboral, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

UNIVERSITAS Miguel Hernández

Cómputo estadístico de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras que vean reducida temporalmente su jornada ordinaria diaria de trabajo o suspendido temporalmente su contrato conforme a lo establecido en los artículos 47 y 47 bis del TRLET serán computadas como ocupadas a efectos estadísticos.

Otras medidas

Prórroga vigencia SMI.

Se mantiene la vigencia del SMI fijado para 2021 hasta que se apruebe el correspondiente RD que lo fije para 2022.

Mejora en la protección por desempleo de las personas trabajadoras fijas-discontinuas.

Se establece que el Gobierno regulará, en el marco de la reforma del nivel asistencial por desempleo, las modificaciones necesarias para mejorar la protección del colectivo de personas fijas-discontinuas, permitiéndoles el acceso a los subsidios por desempleo, en las mismas condiciones y con los mismos derechos que se aplican al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social

Mediante la DT cuarta del Real Decreto-ley 3/2022, con efectos 3-3-2022, se deroga el apartado 4 del artículo 277 del TRLGSS con el fin el garantizar su acceso a los subsidios por desempleo en las mismas condiciones y con los mismos derechos que el resto de trabajadores.

Otras medidas

Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad.

El Gobierno efectuará una evaluación de los resultados obtenidos con las medidas introducidas por la reforma laboral en enero 2025 y publicará de forma oficial los datos obtenidos de la tasa de temporalidad general y por sectores. Evaluación que deberá repetirse cada dos años.

Caso de que no se produzca un avance en la reducción de la tasa de temporalidad general o por sectores, el Gobierno elevará a la mesa de diálogo social una propuesta de medidas adicionales.

Fin

Gracias por su atención

