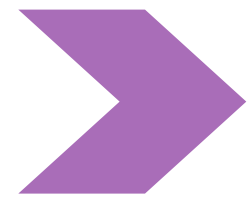




REFORMA ESTRUCTURAL DEL MERCADO DE TRABAJO



- Estamos ante la primera gran reforma laboral **acordada con los agentes sociales**.
- Es una reforma que no solo aborda las cuestiones de la **negociación colectiva**, sino que, por primera vez, se enfrenta de forma integral y decidida al gravísimo problema de la **temporalidad** que sufre nuestro país desde hace cuatro décadas.
- Se aborda la **subcontratación** para garantizar los derechos de las personas trabajadoras.
- Se establece el **mecanismo ERTE** como respuesta estructural de flexibilidad interna en las crisis.

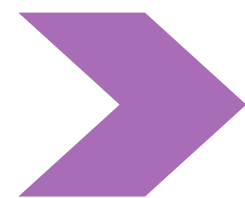


NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- La negociación colectiva **recuperará su papel central**.
- **Se restablece el equilibrio** perdido tras la reforma laboral de 2012.
- La negociación colectiva vuelve a cumplir su papel fundamental de contribuir a la **mejora de las condiciones de trabajo**.

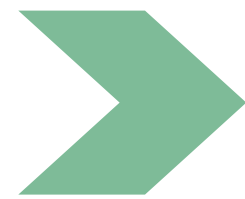
SUBCONTRATACIÓN

- **Siempre habrá convenio colectivo sectorial aplicable:** el de la actividad de la empresa principal u otro si así lo determina la negociación colectiva sectorial (como en el caso del convenio de hostelería que aplica a diferentes actividades).
- El convenio de empresa solo podrá aplicarse por la contratista si determina **MEJORES CONDICIONES SALARIALES** que el sectorial que resulte de aplicación.



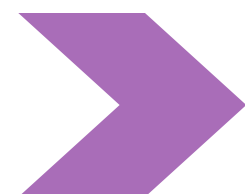
ULTRAACTIVIDAD Y PREVALENCIA

- **Se recupera la ultraactividad indefinida de los convenios:** las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa y sin límite de tiempo.
- **Se deroga la prevalencia salarial de los convenios de empresa,** que posibilitaba convenios a la baja en materia salarial. Ello va a permitir un crecimiento sostenible de los salarios, fruto de una negociación equilibrada entre las partes.



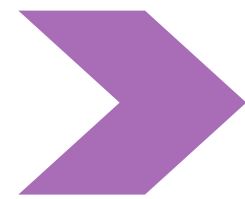
CONTRATACIÓN INDEFINIDA

- Los contratos se presumen concertados por **tiempo indefinido**.
- **Se reducen las modalidades** de contratación disponibles.
- **Solo existirá un contrato de duración determinada**, que podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.
- Desaparece la figura del **contrato por obra o servicio**.



CONTRATACIÓN POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

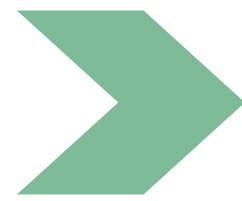
- Cuando se produzca un **aumento ocasional e imprevisible** o aquellas oscilaciones que generan un **desajuste temporal** de empleo en la empresa.
- 🕒 ***Duración máxima:** seis meses, ampliables hasta otros seis meses más solo por convenio colectivo sectorial.*
- Además, para hacer frente a **situaciones ocasionales, previsibles** y de duración reducida y delimitada, se podrá contratar con una duración máxima de 90 días al año, nunca de manera continuada.



CONTRATACIÓN POR SUSTITUCIÓN

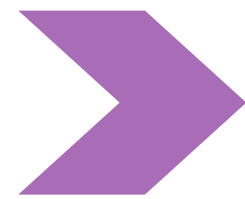
- Durante una **suspensión del contrato** con reserva de puesto de trabajo.
- Para **cubrir la jornada reducida** por causa legal o convencional.
- Para **cubrir vacantes** durante un proceso de selección.

 ***Duración máxima: tres meses.***



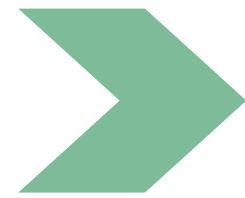
EN LA CONSTRUCCIÓN LOS CONTRATOS ORDINARIOS SERÁN LOS INDEFINIDOS

- Finalizada la obra, la empresa deberá ofrecer una **propuesta de recolocación** a la persona trabajadora, previo desarrollo de un proceso de formación a cargo de la empresa.
- Si la persona trabajadora **rechaza la oferta o no es posible la recolocación** por no existir puesto adecuado, se produce la extinción del contrato, con una indemnización del siete por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo.
- Tanto la finalización de la obra como la extinción debe ser **comunicada a la representación legal** de las personas trabajadoras.



CONTRATO FIJO DISCONTINUO

- Para trabajos de **naturaleza estacional** o actividades productivas de **temporada**.
- Para trabajos que tengan **periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados**.
- También podrán concertarse en el **ámbito de contrataciones y subcontratas**, coincidiendo los periodos de inactividad con tiempos de tránsito entre distintas contrataciones.

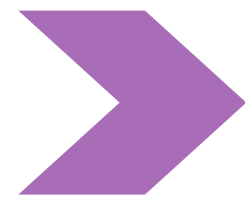


CONTRATO FORMATIVO. FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

- Permite adquirir la competencia profesional adecuada **correspondiente a un determinado nivel de estudios** mientras se alterna con una actividad laboral retribuida.

 ***Duración máxima: 2 años***

- **Jornada de trabajo efectivo:** debe permitir el desarrollo de los estudios, por lo que no podrán ser superior al 65% el primer año y al 85% el segundo año.
- No se pueden realizar **horas extra, trabajo a turnos o jornadas nocturnas.**
- **Retribución:** adaptada al convenio, no podrá ser inferior al 60% (el primer año) y del 75% (el segundo año). Nunca inferior al SMI proporcional a la jornada.

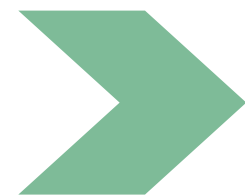


CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

- Podrán celebrarse hasta **3 años después de obtenida la certificación** (5 en el caso de personas con discapacidad).

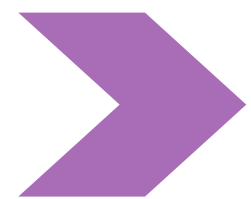
 ***Duración:*** entre 6 meses y 1 año

- **Retribución:** la propia del convenio para el puesto de trabajo desempeñado salvo previsión específica.
- Contarán con un **plan de formación práctica** y seguimiento tutorial adecuado.



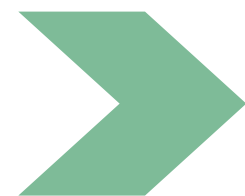
ERTE ETOP

- Mayor facilidad en su tramitación y flexibilidad en su aplicación, especialmente para las pymes:
 - **Se reduce el período de consultas** a siete días para las empresas con menos de 50 trabajadores, previa constitución de la comisión representativa.
 - **Se refuerza la información** a la representación de las personas trabajadoras.
 - **Prohibiciones** de horas extra y externalizaciones.



ERTE POR FUERZA MAYOR

- A la fuerza mayor clásica se añade el **impedimento o las limitaciones** a la actividad normalizada determinadas por decisiones de la autoridad gubernativa.
- Requiere **informe preceptivo** de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- La autoridad laboral deberá resolver en **cinco días**, con silencio positivo.
- La reducción de jornada será entre un **10 y un 70 por ciento**.
- Se mantienen las **garantías en el empleo** de los actuales ERTE COVID.



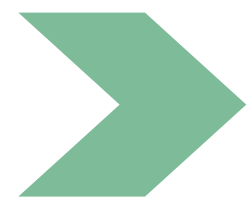
MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN EN EL EMPLEO

- Debe ser **activado por el Consejo de Ministros**, previa información a las organizaciones más representativas.
- **2 modalidades:** cíclica y sectorial.
- El **Fondo Red** financiará las necesidades del Mecanismo RED (prestaciones, exoneraciones y formación).
- Las personas trabajadoras percibirán el **70% de la base reguladora** durante **TODO EL PERIODO** (hasta un máximo del 225% del IPREM).



ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- Se deroga la Disposición Adicional 16 del Estatuto de los Trabajadores para que las Administraciones Públicas **no puedan hacer despidos colectivos** por causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción.



CONTROL Y RÉGIMEN SANCCIONADOR

- Se potenciará la labor de control de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.
- Las sanciones por fraude en la contratación **se aplicarán por cada persona trabajadora afectada**.
- Cuantía de entre **1.000 y 10.000 euros**, tanto si la contratación es directa como si es a través de ETT.
- **Se sancionan los incumplimientos de las nuevas obligaciones introducidas por la reforma:** límites en ERTE y Mecanismo RED, obligaciones formales en el ámbito del contrato fijo discontinuo, etc.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL