



PRINCIPALES CAMBIOS DE LA REFORMA LABORAL

1. CONTRATACIÓN LABORAL

A. Contratos Formativos

Desaparecen:

- Contrato en práctica
- Contrato para formación y aprendizaje
- Contrato para formación dual universitaria



Contrato formación en alternancia

- **Objeto:** compatibilizar trabajo retribuido con formación.
- **Destinatario:** los que no tengan titulación para celebrar contrato para la práctica profesional.
- **Duración:**
 - Mínimo: 3 meses.
 - Máximo: 2 años.
- **Tiempo de trabajo:**
 - 1er año: máximo 65% de la jornada máxima prevista.
 - 2º año: máximo 85% de la jornada máxima prevista

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

- **Objeto:** obtención práctica profesional adecuada al nivel de estudios.
- **Destinatario:** quienes estuviesen en posesión de título universitario, grado medio o superior, Máster...
- **Duración:**
 - Mínimo: 6 meses.
 - Máximo: 1 año.

B. Contratos duración determinada

Desaparecen:

- Contrato de obra y servicio
- Contrato eventual
- Contrato de interinidad



Contrato por circunstancias de la producción

- Por incremento ocasional e imprevisible y oscilaciones (incluidas las derivadas de vacaciones anuales) que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere y no responda a supuestos correspondientes a fijos-discontinuos.
 - **Duración:** máximo 6 meses. El Convenio sectorial podrá ampliar el plazo hasta 1 año.
- Por incremento ocasional, previsible y que tenga una duración reducida y delimitada.
 - **Duración:** 90 días/año, **no** de forma continuada.
 - **Advertencia:** no podrá usarse en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas.
- **Indemnización:** 12 días por año de servicio.

Contrato para sustitución de trabajador/a con reserva del puesto

- Para la sustitución.
- Para Completar jornada reducida.
- Para cobertura de vacantes durante proceso de selección o promoción (**duración:** máximo 3 meses)

C. Contrato Fijo de obra en la construcción

- **Destinatarios:** Aquellos que tengan por objeto tareas o servicio cuya finalidad y resultado están vinculados a obras de construcción.
- **¿Fin de obra?**
 - Terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados en esta.
 - Disminución real del volumen de obra, paralización definitiva o temporal, de entidad suficiente, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.
- Obligación de recolocación del trabajador con formación a cargo de la empresa si es necesario.
- **Extinción:**
 - Rechazo recolocación por el trabajador.
 - Cualificación inadecuada, incluso después de la formación.
 - Imposibilidad de recolocación por exceso de personal en su puesto o inexistencia de obras en la provincia.
 - No aplicable al personal de estructura.
- **Indemnización:** 7% sobre conceptos salariales devengados durante la vigencia del contrato o la superior establecida en el Convenio del Sector de la Construcción.

D. Contrato Fijo discontinuo

- Trabajo en el marco de contrata mercantiles o administrativas.
- Las ETT podrán utilizar esta modalidad contractual.

Adquieren condición de fijo:

- Por incumplimiento de requisitos.
- Por no estar de alta en Seg. Soc. transcurrido el plazo de periodo de prueba.
- Por estar contratado temporalmente durante 18 meses en un plazo de 24 para el mismo o distinto puesto en la empresa o grupo por dos o más.

2. SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

- El Convenio de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata.
- Si existe convenio de empresa → se aplicará este en los términos previstos en el apartado 4 de negociación colectiva.

3. ERTES Y MECANISMO

- Se mantiene ERTE ETOP y Fuerza Mayor.
- Se incorpora ERTE Limitación e impedimento
- Nueva creación: Mecanismos RED.
- Exoneraciones en Seg. Soc. vinculados al mantenimiento de empleo y formación.

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- El Convenio de empresa prevalece sobre el sectorial, salvo regulación de Salarios.
- Se recupera **ultraactividad:** Tanto en el momento de negociación de nuevo convenio, como si no hay acuerdo después de 1 año y pese al sometimiento de procedimiento de mediación, se mantendrá la vigencia.

Entrará en vigor a los 3 meses (30 marzo 2022) lo relativo a la contratación laboral.

Todos los contratos celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 será de aplicación la normativa previa a esta reforma y seguirán activos hasta su duración fijada.

Los contratos celebrados entre el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 se registrarán por la normativa anterior a esta reforma y no podrán tener una duración mayor a seis meses.