

COMPARATIVA DE LAS REFORMAS LABORALES

DE LA PROMESA DE DEROGACIÓN A LA REFORMA LABORAL

DEL GOBIERNO *PROGRESISTA*-CEOE-CCOO-UGT

Pendiente de
revisión



AGENCIAS DE COLOCACIÓN (ETT)

Antecedentes

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.

No se podía utilizar este tipo de contratación en trabajos peligrosos.

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.

R.D. Ley 35/2010

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.

Las ETTs quedan autorizadas para ceder trabajadores en actividades peligrosas.

R.D. Ley 3/2012

Las ETTs quedan autorizadas para actuar como Agencias de Colocación garantizando a los trabajadores la gratuidad del servicio.

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.

Acuerdo de gobierno

No dice nada.

Reforma laboral Gobierno-CEOE- CCOO-UGT

Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy)

DESPIDO IMPROCEDENTE

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT
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.	Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy) 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.	Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy) 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	Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT
<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 <u>no esta permitido realizar horas extras.</u></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><u>Se permiten las horas extras</u> 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>Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy), con la excepción del apartado 2 del artículo 12.</p> <p>Ese apartado queda así: El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.</p> <p>La Reforma Rajoy añadía a ese punto: <i>“excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje.”</i></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.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT
<p>Las causas para justificar las modificaciones colectivas son las económicas, técnicas, productivas u organizativas.</p>	<p>Se añade una nueva causa: prevenir la evolución negativa de empresas o mejorar situación y perspectivas de la misma.</p> <p>En las modificaciones sustanciales de carácter colectivo <u>con acuerdo sólo serán impugnables</u> ante la Jurisdicción Social <u>por mala fe en las negociaciones</u> (dolo, coacción, etc.).</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy)</p> <div data-bbox="1860 564 2356 999" style="border: 2px solid black; padding: 5px; transform: rotate(-5deg);"> <p>El Artículo 41. Modificación sustancial de condiciones de trabajo, es sin duda el mecanismo más recurrido por la patronal para los despidos baratos (20 días/año con 12 mensualidades de tope). El actual Pacto deja intacto este mecanismo</p> </div>
<p>Modificación colectiva: Periodo de negociación <u>no inferior</u> a 15 días.</p>	<p>Modificación colectiva: Periodo de negociación <u>no superior</u> a 15 días</p>	<p>Se mantiene igual.</p>	<p>No dice nada</p>	<p>Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy)</p>

SUSPENSIÓN, REDUCCIÓN o extinción DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS



Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT
<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>	<p>Se mantiene igual.</p>	<p>Se mantiene el procedimiento administrativo pero <u>ya no es necesaria la autorización previa de la Autoridad Laboral</u>. De alcanzarse un acuerdo con los trabajadores, <u>se presumirá que concurre la causa justificativa</u>. 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>	<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>	<p>Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy)</p> <div data-bbox="1803 448 2430 862" style="background-color: red; color: white; padding: 10px; transform: rotate(-5deg);"> <p>El Pacto 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> </div>
<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>	<p>Se mantiene igual.</p>	<p>No dice nada.</p>	<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.

SE AÑADE EL ART. 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. El sistema RED permitirá mantener a los trabajadores/as en la empresa o formarlos para que se puedan reciclar y trabajar en otra compañía o sector. 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	Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO- UGT
<p>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, <u>siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 %</u> en los mismos periodos de tiempo.</p>	<p>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, <u>siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 %</u> en los mismos periodos de tiempo.</p>	<p>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. <u>Desaparece el requisito de absentismo de la plantilla.</u></p>	<p>Derogaremos la posibilidad de despido por absentismo causado por bajas por enfermedad.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>Se mantiene igual.</p>	<p>Se mantiene igual.</p>	<p>No dice nada.</p>	

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 para quien concatenaba bajas médicas. El artículo establecía un número de faltas a partir de las cuales estaba justificado el despido, pero 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

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT
<p>Se introduce por primera vez la posibilidad de realizar el <u>descuelgue de convenio</u> 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. 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 <u>salario base y de los complementos salariales</u>; <u>el horario y la distribución del tiempo de trabajo</u> 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: 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. 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

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT
<p>Una vez concluido el tiempo de vigencia del convenio, sus efectos se prorrogan mediante el mecanismo de la ultractividad de los convenios.</p>	<p>No modifica nada.</p>	<p>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. <u>Transcurridos dos años una vez denunciado y terminada la vigencia sin acordar un nuevo convenio</u>, la vigencia del convenio decaerá aplicándose el convenio de ámbito superior que fuera de aplicación.</p> <p>En el plazo de un mes tras la recepción de la comunicación se deberá proceder a constituir la Comisión Negociadora que establecerá el calendario.</p>	<p>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.</p>	<p>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”</p>

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 / REDUCCIÓN DE JORNADA



Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT
	<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>

TIEMPO DE TRABAJO y teletrabajo



Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT
<p>Cabe pacto en convenio o acuerdo colectivo sobre distribución irregular de la jornada.</p>	<p>No se modifica.</p>	<p>La <u>empresa podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo.</u> Por acuerdo en convenio, se podrá ampliar dicho porcentaje.</p>	<p>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.</p>	<p>Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy)</p>
<p>No se definía que es el teletrabajo. Su uso y regulación se han limitado a los acuerdos que se hicieran por empresas.</p>	<p>No se definía.</p>	<p>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.</p>	<p>No dice nada.</p>	<p>Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy)</p>

CONTRATO DE APOYO A EMPRENDEDORES



Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT
No previsto.	No previsto.	Lo podrán suscribir las empresas de menos de 50 trabajadores, indefinido y a jornada completa mientras la tasa de desempleo supere el 15%. <u>El periodo de prueba será de 1 año.</u> 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.	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.	Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy)

TEMPORALIDAD

Contrato de obra y servicio



Antecedentes

R.D. Ley 3/2012

Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT

Contratos por obra y servicio (R.D. Ley 35/2010)

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. 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.

Se mantiene igual.

Desaparición del contrato por obra o servicio.

Contrato eventual por circunstancias de la producción

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 en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

R.D. Ley 35/2010
R.D. Ley 3/2012
Se mantiene igual.

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, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

(sigue)

(sigue)

TEMPORALIDAD

Contrato eventual por circunstancias de la producción



Antecedentes

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.

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.

R.D. Ley 3/2012

R.D. Ley 35/2010
R.D. Ley 3/2012
Se mantiene igual.

Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, la duración del contrato no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.

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. 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.

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. 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.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

TEMPORALIDAD

Contrato de sustitución



Antecedentes	R.D. Ley 3/2012	Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT
<p>Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.</p>	<p>R.D. Ley 35/2010 R.D. Ley 3/2012 Se mantiene igual.</p>	<p>Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.</p> <p>En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.</p> <p>Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.</p> <p>El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.</p>

TEMPORALIDAD

Adquisición condición de fijo



Antecedentes

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

R.D. Ley 3/2012

R.D. Ley 35/2010
R.D. Ley 3/2012
Se mantiene igual.

Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT

Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas. También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

TEMPORALIDAD

Derechos adquiridos



Antecedentes

R.D. Ley 3/2012

Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT

Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

R.D. Ley 35/2010
R.D. Ley 3/2012
Se mantiene igual.

Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

TEMPORALIDAD

Puestos vacantes

co.bas
SINDICATO DE
COMISIONES
DE BASE

Antecedentes

R.D. Ley 3/2012

Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT

El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

R.D. Ley 35/2010
R.D. Ley 3/2012
Se mantiene igual.

La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información. Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

TEMPORALIDAD

Planes de reducción de la temporalidad



Antecedentes	R.D. Ley 3/2012	Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT
No se definía	R.D. Ley 35/2010 R.D. Ley 3/2012 No se definía	Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos. Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición. Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

TEMPORALIDAD

Adquisición de condición de trabajador/a fijo



Antecedentes

R.D. Ley 3/2012

Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT

En los supuestos previstos en los apartados 1.a) y 5, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios.

R.D. Ley 35/2010
R.D. Ley 3/2012
Se mantiene igual.

En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia. En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al Servicio Público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

TEMPORALIDAD

Contratos fijos discontinuos

1

co.bas
SINDICATO DE
COMISIONES
DE BASE

Antecedentes

R.D. Ley 3/2012

Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT

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.

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.

R.D. Ley 35/2010
R.D. Ley 3/2012
Se mantiene igual.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de 10 ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Así mismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

R.D. Ley 35/2010
R.D. Ley 3/2012
Se mantiene igual.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, y sin perjuicio de su concreción una vez se produzca el llamamiento

TEMPORALIDAD

Contratos fijos discontinuos

2

co.bas
SINDICATO DE
COMISIONES
DE BASE

Antecedentes

R.D. Ley 3/2012

Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

R.D. Ley 35/2010
R.D. Ley 3/2012
Se mantiene igual.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.

En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o constar debidamente notificado a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada ejercicio, 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.

Las personas fijas discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

No se definía.

R.D. Ley 35/2010
R.D. Ley 3/2012
Se mantiene igual.

Cuando la contratación fija discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa deberá proceder a adoptar adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

TEMPORALIDAD

Contratos fijos discontinuos

3



Antecedentes

R.D. Ley 3/2012

Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos.

R.D. Ley 35/2010
R.D. Ley 3/2012
Se mantiene igual.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de su contratación y llamamiento efectivo por cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.

Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo discontinuo.

Así mismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando éste coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

No se definía.

R.D. Ley 35/2010
R.D. Ley 3/2012
Se mantiene igual.

Las personas fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

Las personas fijas discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración efectiva de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados la cantidad de trabajo efectuada, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

TEMPORALIDAD

Contratos fijos discontinuos

4

co.bas
SINDICATO DE
COMISIONES
DE BASE

Antecedentes	R.D. Ley 3/2012	Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT
No se definía.	R.D. Ley 35/2010 R.D. Ley 3/2012 Se mantiene igual.	La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.
No se definía.	R.D. Ley 35/2010 R.D. Ley 3/2012 Se mantiene igual.	Las personas fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

CONTRATOS DE FORMACIÓN

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT
<p>No generan derecho a desempleo.</p> <p>Prácticas de 4 años desde terminación de estudios.</p> <p>La incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción, riesgo en embarazo, riesgo de lactancia NO interrumpen el cómputo del periodo máximo.</p>	<p>Generan derecho a desempleo.</p> <p>Prácticas 5 años, discapacitados 7, desde terminación de estudios.</p> <p>La incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción, riesgo en embarazo, riesgo de lactancia interrumpen el cómputo del periodo máximo.</p>	<p>Se mantiene igual.</p>	<p>Revisión de los contratos formativos y aprobación y desarrollo del <u>Estatuto del Becario para que su uso responda a finalidades exclusivamente formativas.</u></p> <p>Impulsaremos la mejora de sus retribuciones y limitaremos el encadenamiento de periodos de prácticas y estableciendo un <u>porcentaje máximo de becarios y becarias</u> en las empresas.</p>	<p>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...</p> <p>Se modifica el Art. 11 del ET</p> <p>El contrato formativo tendrá como objetivo la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena.</p> <p>Se podrá celebrar con personas que carezcan de la formación profesional reconocida. La actividad debe estar relacionada con la actividad que justifica la contratación.</p> <p>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.</p> <p>El tiempo efectivo de trabajo no podrá ser superior al 65% en el primer año y 85% en el segundo.</p> <p>No podrán realizar horas extras ni complementarias. El salario será el establecido para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación.</p> <p>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.</p> <p>Cuando la practica sea adecuada a la titulación, la duración del contrato no será inferior a seis meses ni superior a un año.</p> <p>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 .</p>

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	Reforma laboral Gobierno-CEOE-CCOO-UGT
<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. 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>

CONCILIACIÓN FAMILIAR / REDUCCIÓN DE JORNADA

co.bas
SINDICATO DE
COMISIONES
DE

Antecedentes

R.D. Ley 35/2010

Se mantiene igual.

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.

R.D. Ley 3/2012

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.

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.

Acuerdo de gobierno

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.

**Reforma laboral
Gobierno-CEOE-CCOO-
UGT**

**Se mantiene la reforma de del 2012
(Reforma de Rajoy)**

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...) 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..