

Estimados clientes,

En nuestro afán de mantenerles debidamente informados, comunicarles que, en el día de ayer, 28 de diciembre de 2021, el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto-ley para la reforma estructural del mercado laboral. A tal efecto, a continuación, podrán encontrar las principales novedades y medidas que se recogen en la referida norma, que todavía no ha sido objeto de publicación en el BOE.

1. Se reducen las modalidades de contratación disponibles, presumiéndose concertados los contratos por tiempo indefinido.
2. Se estipula un único contrato de duración determinada.

Solo existirá un contrato de duración determinada, que podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

<i>Modalidad</i>	<i>Contratación por circunstancias de la producción</i>	<i>Contratación por sustitución</i>
<i>Características</i>	<p>Cuando se produzca un aumento ocasional e imprevisible o aquellas oscilaciones que generan un desajuste temporal de empleo en la empresa.</p> <p>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.</p>	<p>Durante una suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.</p> <p>Para cubrir la jornada reducida por causa legal o convencional.</p> <p>Para cubrir vacantes durante un proceso de selección.</p>

*Duración*

Duración máxima: seis meses, Duración máxima: tres meses.  
ampliables hasta otros seis meses más  
solo por convenio colectivo sectorial.

3. Desaparece la figura del contrato por obra o servicio.
4. Los contratos por obra pasan a ser indefinidos.
5. Se concretan las causas para el 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 contrata y subcontratas, coincidiendo los periodos de inactividad con tiempos de tránsito entre distintas contrata.
6. Los contratos de formación pasan a clasificarse en dos modalidades: formación en alternancia y obtención de la práctica profesional.

*Modalidad*

*Formación en alternancia*

*Contratación para la obtención de la práctica profesional*

Permite adquirir la competencia profesional adecuada correspondiente a un determinado nivel de estudios mientras se alterna con una actividad laboral retribuida.	Podrán celebrarse hasta 3 años después de obtenida la certificación (5 en el caso de personas con discapacidad).
---	--

*Características*

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.

Retribución: la propia del convenio para el puesto de trabajo desempeñado salvo previsión específica.

No se pueden realizar horas extra, trabajo a turnos o jornadas nocturnas.

Contarán con un plan de formación práctica y seguimiento tutorial adecuado.

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.

Pueden concertarse con personas de cualquier edad, salvo en el caso del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, con límite de hasta 30 años

*Duración*

Duración máxima: 2 años

Duración: entre 6 meses y 1 año

7. Las sanciones por fraude en la contratación se aplicarán por cada persona trabajadora afectada.
8. En los ERTE ETOP se reduce el periodo de consultas a siete días para las empresas con menos de 50 trabajadores, previa constitución de la comisión representativa.
9. En los ERTE por fuerza mayor se añade como causa el impedimento o limitación a la actividad normal de la empresa por decisiones de la autoridad gubernativa.
10. Se crea el **Mecanismo “RED** de Flexibilidad y Estabilización en el Empleo”.
  - Este mecanismo debe ser activado por el Consejo de Ministros previa información a las organizaciones más representativas.
  - Se prevén dos modalidades de mecanismos: cíclica y sectorial.
11. Las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor después de que finalice su vigencia expresa.
12. Se deroga la prevalencia salarial del convenio de empresa sobre otros convenios.

Sin otro particular, y esperando que la información sea de interés, quedamos como siempre a su disposición para todo aquello en lo que les podamos ayudar.

Reciban un cordial saludo,