



CIRCULAR INFORMATIVA N.º 1/2022

TEMA: REFORMA LABORAL

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

RESUMEN DE CONTENIDOS

OBJETIVOS DE LA REFORMA

1. Reducción de la temporalidad
2. La mejora de los salarios
3. La relevancia de la formación de los trabajadores
4. El mantenimiento y potenciación de la flexibilidad empresarial

1. La reducción de la temporalidad laboral, que triplica la media europea y desde hace tiempo es un objetivo, determina las siguientes medidas:

- Desaparición del contrato de obra o servicio.
- Nuevos contratos temporales por causa de circunstancias de la producción y sustituciones de personas trabajadoras.
- Disminución del límite temporal de los encadenamientos de contratos temporales con el mismo trabajador e incorporación de un nuevo límite por puesto de trabajo.
- Penalización de seguridad social en bajas de contratos temporales inferiores a 30 días.
- Planes de reducción de temporalidad a través de la negociación colectiva.
- Aumento de sanciones administrativas en contratos temporales por fraude de ley, con la imposición de una sanción por cada contrato fraudulento.
- Nuevo contrato fijo-discontinuo con flexibilidad.
- Posibilidad de las empresas de trabajo temporal de utilizar fijos discontinuos.
- Nuevo contrato indefinido adscrito a obra de construcción con un régimen extintivo propio

2. La mejora de los salarios

- Supresión de la materia salarial en la prioridad del convenio de empresa
- Aplicación de salario mínimo sectorial en contratas privadas, como ya existía desde 2017 en contratas públicas.
- Recuperación de la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos.

3. La relevancia de la formación profesional de los trabajadores, esencial ante los procesos de transformación del trabajo y la necesidad de impulsos a la productividad empresarial, mediante:

- Nuevos contratos formativos intensificando la formación dual.
- La incorporación, con incentivos públicos de
 - las acciones formativas a los trabajadores afectados por ERTE en cualquiera de sus tipologías.
 - las acciones formativas en períodos de inactividad de fijos discontinuos.
- La regulación de un mecanismo de estabilidad y flexibilidad RED que, en su doble tipología cíclica y sectorial, incorpora cauces de formación de los trabajadores dirigidos a mejorar la recualificación profesional y empleabilidad.

4. El mantenimiento y potenciación de la flexibilidad empresarial, que supone:

- La confirmación, por consenso, de la regulación legal vigente, proveniente de las reformas de 2010 y 2012, del despido, de la flexibilidad laboral interna y de, prácticamente, la negociación colectiva, incluyendo los descuelgues en el ámbito de la empresa y con los matices antes apuntados dirigidos a evitar la devaluación salarial.
- Nuevas reglas que añaden más flexibilidad a los ERTES por causa ETOP.
- La reformulación de los ERTES por fuerza mayor, en clave de flexibilidad, tras la experiencia de la pandemia.
- La articulación de nuevos mecanismos RED, en su doble modalidad cíclica y sectorial, que, a través de suspensiones y reducciones de jornada, prepara mejor a nuestro mercado laboral frente a futuras crisis económicas y reestructuraciones sectoriales en procesos de enorme transformación de la forma de trabajar.

Esperando que esta información sea de su interés, reciba un atento saludo.

ANA ISABEL HERNANDEZ.