



Enero 2022

gestión  
tercer sector  
 fundaciónesplai

*Gestión Tercer es el departamento de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida dedicado al fortalecimiento del Tercer Sector mediante el acompañamiento en tareas de gestión, la formación y la generación de herramientas y recursos para asociaciones y fundaciones*

## ÍNDICE

<u>1.</u>	<u>Introducción</u> .....	<u>1</u>
<u>2.</u>	<u>Contratación temporal de duración determinada</u> .....	<u>2</u>
<u>3.</u>	<u>Contratación fija discontinua</u> .....	<u>5</u>
<u>4.</u>	<u>Contratación formativa</u> .....	<u>7</u>
<u>5.</u>	<u>Otros cambios introducidos por el texto de la reforma laboral</u> .....	<u>11</u>

## 1. Introducción

El Real Decreto Ley 32/2021 de medidas urgentes para la **Reforma Laboral**, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, supone un punto de inflexión en la regulación de las relaciones laborales existentes hasta ahora. En especial, **este punto de inflexión afecta en materia de contratación**. Algunas cuestiones, como la **desaparición del contrato de obra o servicio**, realmente suponen un desequilibrio en aquellos sectores donde se utilizaba con una frecuencia alta. El Tercer Sector en general es, sin duda alguna, uno de estos sectores, acostumbrado a vincular los contratos de obra o servicio a proyectos o programas, con o sin acompañamiento de financiación pública.

Sin embargo, la utilización del contrato de obra o servicio ya estaba, antes de la publicación de este Real Decreto Ley, altamente cuestionada legalmente, tanto por la propia normativa como por los criterios jurisprudenciales, en sectores donde su uso a menudo se destinaba a cubrir actividad ordinaria de las entidades. Así, realmente, la norma que se analiza en el presente documento puede enfocarse como una oportunidad de regular de forma más adecuada la contratación en las entidades del Tercer Sector.

Sin embargo, es cierto que nuestro sector necesita también cierta flexibilidad para adaptarse a las necesidades tan variables que presenta su actividad, y que este Real Decreto Ley no se caracteriza por aportar esta flexibilidad en materia de contratación, sino todo lo contrario. Incluso se presentan penalizaciones de cotización temporal de corta duración que pueden grabar, y mucho, los gastos de seguridad social de las actividades. Por tanto, requerirá que las entidades y empresas sepan optimizar y fijar los criterios que regularán su actividad en materia de contratación, y sepan aprovechar las opciones que brinda esta reforma laboral.

En este sentido, la norma que se analiza en este documento persigue como una de sus finalidades más contundentes **favorecer de forma clara la contratación indefinida, incluida la contratación fija discontinua**. La presunción de contratación indefinida ya formaba parte de nuestro ordenamiento jurídico, pero ahora se aborda desde una perspectiva diferente que apremia la contratación temporal e intenta dar soluciones para aportar flexibilidad empresarial en el caso de afectaciones sobre los servicios y las actividades, a través de nuevas regulaciones de los expedientes temporales de empleo y del contrato fijo discontinuo.

El análisis que se detalla en el presente documento sólo pretende explicar de la forma más ordenada posible las **cuestiones principales de esta reforma laboral**, centrándose en los aspectos que se consideran más importantes para nuestras entidades. No aporta recomendaciones de actuación, aunque en ocasiones sí que están implícitas en las explicaciones, dejando esta cuestión para ser tratada de forma directa con el equipo del Servicio Laboral de **Gestión Tercer Sector**. Por tanto, pretende una primera aproximación a la nueva normativa y requerirá **posteriores matices** definidos tanto por la interpretación administrativa como por quienes puedan producirse en su trámite parlamentario.

El Prat de Llobregat, 5 de enero de 2022

## 2. Contratación temporal de duración determinada

### Premisas básicas:

- Desaparece el contrato de obra o servicio.
- Se penalizarán todos los contratos temporales inferiores a 30 días, en el momento de su finalización, con una cuantía fija equivalente a 26,57 €.
- Se crean nuevos contratos temporales de "circunstancias de la producción" y de sustitución", con importantes modificaciones, que sustituyen a los anteriores "eventual por circunstancias de la producción" y "de interinidad", respectivamente.
- Hasta el 31 de marzo de 2022 se podrán continuar iniciando los contratos de obra o servicio y eventuales existentes hasta ahora, pero no podrán superar los 6 meses de duración.

La **desaparición del contrato de obra o servicio** es el gran cambio de esta reforma en materia de contratación. Hasta ahora, ha sido una figura muy utilizada en nuestras entidades y su desaparición requerirá una **nueva conceptualización** en la forma de regular la contratación en nuestro sector y nuestras entidades.

**Las casuísticas que hasta ahora se regulaban a través del contrato de obra o servicio se tendrán que regular principalmente a través de la contratación fija discontinua o indefinida ordinaria**, y en los casos que se pueda, a través del contrato de circunstancias de la producción.

En la práctica, lo que provocará la reforma es una **mayor contratación indefinida** que, en caso de necesidad de extinción contractual, supondrá un incremento en el coste de la indemnización.

### Nueva regulación:

<p>Desaparece el contrato de obra o servicio en fecha 30/03/2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se podrán <b>seguir haciendo nuevos contratos de obra o servicio</b> hasta esa fecha, pero sólo pueden tener una <b>duración de 6 meses</b>.</li> <li>- Los contratos de obra iniciados antes del 31/12/2021 se continuarán regulando por la normativa anterior y su duración también.</li> </ul>
<p>Para contratar de manera temporal, aparte de los contratos formativos, <b>sólo se podrá hacer a través de dos figuras:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El contrato por circunstancias de la producción.</li> <li>- El contrato de sustitución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se exigen más concreciones de forma, ya que necesariamente hay que hacer constar en el contrato la causa de la contratación temporal, las circunstancias que la justifican y, como novedad, <b>la conexión con la duración prevista</b>.</li> </ul>
<p>El <b>contrato por circunstancias de la producción</b> tiene dos posibilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por circunstancias de incremento de trabajo ocasional e imprevisible, así como oscilaciones de volumen de trabajo.</li> <li>- Por circunstancias de incremento de trabajo ocasional pero previsible.</li> </ul>	

<p>Por circunstancias de incremento de trabajo ocasional e <b>imprevisible</b>, así como <b>oscilaciones de volumen</b> de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se incluyen circunstancias de incremento en la actividad normal y ordinaria de la entidad.</li> <li>- Se incluyen como oscilaciones la cobertura de <b>vacaciones</b> (no debe utilizarse el contrato de sustitución en este caso).</li> <li>- No se puede hacer si las causas permiten un <b>contrato fijo discontinuo</b>.</li> <li>- No puede durar más de <b>6 meses</b> (salvo que el convenio lo permita, hasta un máximo de 1 año).</li> <li>- Puede prorrogarse una única vez hasta su duración máxima, si inicialmente se ha hecho de una duración inferior.</li> <li>- Cabe recordar que en este tipo de contrato es obligatorio determinar una <b>fecha exacta de finalización</b>. La norma no prevé nada en los supuestos en los que no se conozca con exactitud esta fecha, por tanto, muchas veces puede resultar muy difícil de utilizar para muchas de las actividades de nuestras entidades.</li> </ul>
<p>Por circunstancias de incremento de trabajo ocasional pero <b>previsible</b>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se puede utilizar durante más de <b>90 días durante cada año natural</b>, y <b>no pueden ser consecutivos</b>. Está pensado para actividades o incrementos previsible temporales como pueden ser campañas, actividades de verano o similares.</li> <li>- Durante los 90 días se pueden contratar a todas las personas que sean necesarias.</li> <li>- Al final de cada trimestre se informará a los comités de empresa y delegados de personal sobre la previsión de uso de esta modalidad durante el año siguiente.</li> <li>- La causa para contratar bajo esta modalidad <b>no puede derivar de una contrata, subcontrata o concesión administrativa que sean la actividad normal u ordinaria de la entidad</b> (sin perjuicio de que dentro de la concesión se pueda utilizar por incrementos ocasionales imprevisibles).</li> <li>- Cabe recordar que, en este tipo de contrato, es obligatorio determinar una <b>fecha exacta de finalización</b>. La norma no prevé nada en los supuestos en los que no se conozca con exactitud esta fecha, por tanto, muchas veces puede resultar muy difícil de utilizar para muchas de las actividades de nuestras entidades.</li> </ul>

<p>El contrato de <b>sustitución</b>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se puede utilizar para <b>sustituir personas</b> con derecho a reserva de puesto de trabajo por cualquier causa (siempre que se identifique la causa y la persona sustituida).</li> <li>- También puede utilizarse para completar la jornada reducida de otras personas, si la reducción es por causa legal o de convenio.</li> <li>- También puede utilizarse por un máximo de tres meses durante la cobertura de un proceso de selección o promoción definitivo mediante contrato indefinido.</li> <li>- Se puede iniciar hasta <b>15 días antes</b> de la ausencia de la persona sustituida.</li> </ul>
<p><b>Penalización</b> en contratos de menos de 30 días.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los contratos por circunstancias de la producción, y los actuales de obra o servicio y eventuales, con <b>duración inferior a 30 días</b>, tendrán una penalización en la cotización a la seguridad social equivalente a una cuantía fija de <b>26,57 €</b> en el momento de su extinción.</li> <li>- No afecta a los contratos de sustitución.</li> <li>- Es de efecto inmediato, aunque todavía no está definido administrativamente cómo se articulará.</li> <li>- La norma, por el momento, no contempla que este importe sea proporcional en caso de tiempo parcial ni en función de la duración.</li> <li>- Habrá que tener muy presente esta penalización, en especial en aquellas actividades donde era habitual contratar personas para reforzarlas durante un breve período de tiempo.</li> </ul>
<p><b>Concatenación</b> de contratos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si una misma persona tiene <b>dos o más contratos</b> por circunstancias de la producción con una duración total de <b>más de 18 meses</b>, computados dentro de un período de 24 meses, será considerada persona fija.</li> <li>- Esta regla de concatenación <b>también actúa en caso de subrogación</b> y de acumulación con contratos de puesta a disposición de ETT.</li> </ul>
<p>Obligación de informar sobre <b>vacantes disponibles</b> a personas con contrato temporal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se debe informar a todas las personas con contrato temporal, mediante <b>anuncio público en el centro de trabajo</b> en lugar adecuado (o conforme dispongan los convenios colectivos), sobre la existencia de vacantes disponibles.</li> <li>- También se informará a los comités de empresa y delegados de personal.</li> </ul>
<p>Los <b>convenios colectivos</b> podrán establecer criterios de reducción de temporalidad, criterios de conversión a indefinido y volumen de contratación temporal, así como criterios de preferencia. También establecerán medidas para facilitar el acceso a la formación profesional para el empleo.</p>	

Cualquier persona trabajadora podrá dirigirse al Servicio Público de Empleo por **obtener un certificado de los contratos temporales que ha celebrado con una empresa o entidad** para acreditar que tiene la condición de persona trabajadora fija, si es el caso por abuso de contratación temporal. El Servicio Público informará a la empresa o entidad y, además, lo comunicará a la inspección de trabajo, si se han superado los máximos permitidos.

### 3. Contratación fija discontinua

El contrato fijo discontinuo, hasta ahora reservado para actividades muy concretas, está destinado a ser un **contrato bastante utilizado**, también en aquellas actividades o sectores donde hasta ahora no se usaba.

Su uso está previsto como una de las **alternativas a la contratación temporal**, incluso podría ser el sustituto del contrato de obra o servicio en muchas situaciones. De hecho, está previsto para trabajos en el marco de una contrata mercantil y administrativa que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la entidad.

Nueva regulación:

<p>El contrato fijo discontinuo <b>amplía los supuestos</b> en que se puede utilizar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajos de naturaleza <b>estacional</b>.</li> <li>- Trabajos vinculados a actividades productivas de <b>temporada</b>.</li> <li>- Otros trabajos con prestación <b>intermitente</b> que tengan períodos de ejecución cierta, sean determinados o indeterminados.</li> <li>- Trabajos de prestación de servicio en el marco de una contrata mercantil o administrativa que formen parte de la actividad ordinaria de la entidad.</li> <li>- Para la cobertura para trabajadores de ETT contrabajos temporales de las empresas usuarias.</li> <li>- Desaparece la diferencia con el contrato fijo atiempo parcial de períodos ciertos.</li> </ul>
<p>Requisitos formales del contrato fijo discontinuo y de la llamada a la actividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El contrato debe ser siempre por escrito y debe recoger la duración del período de actividad.</li> <li>- El contrato también debe recoger, aunque sea de forma estimada, <b>la jornada y la distribución horaria (a concretar en la llamada)</b>.</li> <li>- La llamada debe ser <b>por escrito o por otros medios que dejen constancia de la notificación</b>, con indicaciones <b>precisas</b> de su incorporación y con la suficiente antelación.</li> <li>- Los convenios colectivos establecerán los criterios objetivos y formales de los llamamientos a la actividad. En su defecto, se realizará mediante acuerdo de empresa.</li> </ul>

<p>Derechos de las personas con contrato fijo discontinuo y, en especial, <b>cómputo de</b> la antigüedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las personas trabajadoras fijas discontinuas no podrán sufrir <b>ningún perjuicio</b> en sus derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos legales o convenios colectivos.</li> <li>- Las personas trabajadoras fijas discontinuas tienen derecho a que <b>su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral</b> y no el tiempo de trabajo efectivo.</li> </ul> <p>En este sentido, el texto de la Reforma incorpora un añadido que <b>exceptúa</b> aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia. Es decir, que no en todos los casos el cómputo de antigüedad debe realizarse de este modo.</p> <p>Además, el criterio jurisprudencial actual respecto a la forma de calcular la indemnización de personas con contrato fijo discontinuo, que lo determinan en función del tiempo efectivamente trabajado, no tiene por qué verse alterado por la nueva normativa, de momento, y será necesario seguir de cerca la interpretación de este apartado en materia de cálculo de indemnización.</p>
<p>Fijos discontinuos en caso de contrata, subcontrata o concesiones administrativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuando se celebre un contrato fijo discontinuo en virtud de una <b>contrata, subcontrata o con motivo de una concesión administrativa</b>, los períodos de inactividad sólo se podrán producir como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones, que, si no dice nada el convenio colectivo, será de máximo <b>3 meses</b>. Después de este tiempo será necesario extinguir los contratos o aplicar medidas coyunturales (ERTE).</li> <li>- La norma no menciona nada de los supuestos de contrata o concesiones administrativas que por su naturaleza puedan tener períodos estacionales con interrupciones conocidas y ciertas superiores a 3 meses, como, por ejemplo, algunas <b>concesiones de actividades extraescolares</b> o algunas <b>actividades concretas en centros cívicos o servicios sociales y educativos</b> similares. En estos casos, podría sobreentenderse, a falta de criterios interpretativos y de regulación convencional, que debería prevalecer la naturaleza estacional del servicio para justificar los períodos de inactividad.</li> </ul>



<p><b>Otras obligaciones</b> respecto al personal fijo discontinuo y posibilidades reguladas en el <b>convenio colectivo</b>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las entidades deben informar a las personas fijas discontinuas y los comités de empresa o delegados de personal de la existencia de <b>puestos vacantes fijos</b> ordinarios.</li> <li>- También tendrán que trasladar a los comités de empresa o delegados de personal al inicio de cada año natural un <b>calendario de previsiones de llamamiento anual</b> (o semestral, en su caso) y los datos de <b>las altas</b> fijas discontinuas efectivas que se produzcan.</li> <li>- Las personas fijas discontinuas tendrán carácter de colectivo preferente para el acceso a formación del sistema de formación profesional <b>durante los periodos de inactividad</b>.</li> <li>- Aparte de lo que se ha mencionado en los casos de la llamada a la actividad y en los casos de contrata o concesión administrativa, los convenios colectivos sectoriales podrían establecer una bolsa sectorial de empleo de personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad para favorecer su formación continua y contratación durante estos periodos.</li> <li>- Los convenios colectivos también podrán acordar la posibilidad de utilizar el contrato fijo discontinuo <b>a tiempo parcial</b>, la elaboración para las entidades de un censo anual de personal fijo discontinuo, así como un periodo mínimo de llamada anual o un importe a pagar por finalización de actividad.</li> </ul>
---	--

## 4. Contratación formativa

<p><b>Premisas básicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>🏠 Se crea un <b>nuevo tipo de contrato formativo</b> que tiene dos modalidades: el contrato de <b>“formación en alternancia”</b> con el trabajo retribuido (sustituye el antiguo contrato de aprendizaje) y el contrato de <b>“formación para la obtención de la práctica profesional”</b> adecuada al nivel de estudios (sustituye el antiguo contrato en prácticas).</li> <li>🏠 Se reduce la <b>duración máxima</b> de ambas modalidades.</li> <li>🏠 Como novedad, se permite la celebración <b>a tiempo parcial</b> en el caso del contrato de formación en alternancia.</li> <li>🏠 Hasta el día 30/03/2022 se podrán seguir utilizando los contratos formativos anteriores de aprendizaje y en prácticas.</li> </ul>
---

Los contratos formativos aprobados están pendientes en buena parte de despliegue reglamentario, pero incorporan **cambios muy detallados** en el rango legal.

Aunque los contratos formativos suelen ser una tipología contractual muy poco utilizada en nuestras entidades, pueden convertirse en una **nueva fórmula para adecuar más y mejor la contratación temporal** a las características de determinados puestos de trabajo y de las personas candidatas, cuando se den las circunstancias.

Nueva regulación:

<p>Entrada en vigor del <b>contrato formativo</b>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambas modalidades de contrato formativo <b>entrarán en vigor el 30/03/2022</b>. Mientras, se podrá seguir utilizando las modalidades anteriores de contrato de formación y aprendizaje y contrato en prácticas, con su regulación y duración previstas anteriores.</li> </ul>
<p>Algunas cuestiones comunes para las dos modalidades de contrato formativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrato de formación <b>en alternancia</b>.</li> <li>- Contrato de formación para la obtención de <b>práctica</b> profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tienen cobertura de <b>todas las prestaciones</b> de seguridad social, incluida la prestación por desempleo.</li> <li>- Las situaciones de baja médica, nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpen la duración del contrato. Es importante tener en cuenta esta circunstancia especialmente para aquellos contratos formativos ligados a financiación pública, puesto que implica una fecha de finalización posterior a la inicialmente prevista.</li> <li>- El contrato debe recoger e incorporar el <b>plan formativo individual</b>.</li> <li>- Los límites de edad no se aplicarán en caso de contratación de personas discapacitadas y personas en exclusión social por empresas de inserción (pendiente de despliegue reglamentario).</li> <li>- Los convenios colectivos podrán identificar los puestos de trabajo susceptibles de desempeñarse mediante el contrato formativo.</li> <li>- Las empresas en ERTO ahora sí que podrán utilizar este tipo de contrato siempre que no sustituyan a las funciones habituales de personas trabajadoras afectadas.</li> <li>- En caso de que la persona continúe en la entidad después del contrato formativo, no se puede realizar un segundo período de prueba y el contrato anterior computará a efectos de antigüedad.</li> <li>- Las entidades podrán pedir al SEPE si la persona a la que se quieren contratar ya ha tenido otros contratos formativos previos y su duración, lo que tendrá efectos liberadores por no superar la duración máxima.</li> </ul>

<p>Contrato de formación en alternancia.</p> <p>Principales características.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El objeto es <b>compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos de formación</b> de FP, estudios universitarios o el catálogo de especialidades formativas del sistema nacional de empleo (certificados de profesionalidad incluidos); siempre que la persona contratada no disponga de titulación suficiente como para tener un contrato formativo para la obtención de práctica profesional, o bien que, teniendo otra titulación, sea para vincular el contrato a estudios de FP o universitarios y no hayan tenido un contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y sector productivo.</li> <li>- La duración del contrato será <b>mínimo, 3 meses y máximo, 2 años</b>. Podrá ser de forma no continuada por períodos anuales coincidentes con los estudios, si así lo prevé el plan formativo.</li> <li>- No existen límites de edad de la persona contratada, excepto para los casos de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación que formen parte del catálogo de especialidades formativas del sistema nacional de empleo, que será de 30 años.</li> </ul> <p>Dicho sea de paso, estos certificados de profesionalidad y esta formación suelen ser los habituales para este tipo de contrato.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se establece un <b>régimen transitorio de cotización</b> por esta modalidad de contrato, equivalente a la de los antiguos contratos de formación y aprendizaje.</li> <li>- Las tareas del contrato deben estar <b>directamente relacionadas</b> con la formación.</li> <li>- Únicamente, se podrá realizar <b>un contrato por cada titulación</b>, pero se podrán realizar en más de una empresa si son actividades diferentes vinculadas a la misma titulación, sin sobrepasar los dos años en conjunto.</li> <li>- Puede ser <b>a tiempo parcial</b> y el tiempo de trabajo efectivo no puede superar el <b>65%</b>, el primer año, y el <b>85%</b>, el segundo año, de la jornada máxima prevista.</li> <li>- La persona contratada debe tener <b>dos personas tutoras</b>: una del centro formativo y otra de la entidad.</li> <li>- No se podrá realizar si la persona contratada ya ha ocupado el mismo puesto o actividad por tiempo superior a <b>6 meses</b> en la misma entidad.</li> <li>- <b>No se puede pactar</b> un período de prueba.</li> <li>- La <b>retribución</b> será la fijada por convenio colectivo. En su defecto, no será inferior al 60%, el primer año,</li> </ul>
--	---

	<p>y al 75%, el segundo año, a la fijada para el mismo grupo profesional o nivel en el convenio colectivo, proporcional al tiempo efectivo de trabajo. Tampoco podrá ser, en ningún caso, inferior al SMI proporcional al tiempo efectivo de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No se pueden hacer <b>horas complementarias ni extraordinarias</b>, ni trabajos nocturnos ni a turnos (excepto que la formación no se pueda realizar en otros períodos).</li> </ul>
<p>Contrato de formación para la obtención de práctica profesional.</p> <p>Principales características.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Está destinado a personas que hayan obtenido un título de grado universitario, máster, doctorado, grado medio o superior, especialista o certificado de profesionalidad, o bien título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo que habiliten para el ejercicio profesional, <b>dentro de los 3 años siguientes a su obtención</b> (5 años en caso de personas con discapacidad).</li> </ul> <p>El puesto de trabajo debe permitir la <b>práctica profesional de los estudios objeto del contrato</b> (es necesario elaborar un <b>plan formativo individual</b> y la asignación de una persona tutora).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No se podrá hacer si la persona contratada ya ha obtenido experiencia profesional o ha realizado actividad formativa en la misma actividad en la entidad durante más de <b>3 meses</b> (no se computa el tiempo de prácticas curriculares).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La duración del contrato será <b>mínimo 6 meses y máximo 1 año</b> (modificable por convenio dentro de estos límites). Estos límites son aplicables para contratar la misma empresa o entidad u otra distinta en virtud de la misma titulación (los títulos de grado, máster y doctorado se consideran titulaciones diferentes salvo que, cuando se contratara la primera vez en formación para prácticas, la persona ya dispusiera del título superior).</li> </ul> <p>En la misma empresa o entidad no puede estar contratada en formación para prácticas por más de 1 año, ni siquiera por distinta titulación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La <b>retribución</b> será la establecida en el convenio colectivo para este tipo de contrato, y en su defecto será idéntica a la del grupo profesional y nivel retributivo que ocupe la persona; nunca podrá ser inferior a la retribución del contrato de formación en alternancia ni al SMI proporcional a la jornada.</li> <li>- El período de prueba se establecerá por convenio colectivo y en su defecto <b>no puede ser superior a 1 mes</b>.</li> <li>- No se permite realizar horas extraordinarias (excepto fuerza mayor).</li> <li>- Al finalizar el contrato, la persona tiene derecho a obtener un certificado de las prácticas realizadas</li> </ul>

<p>Nueva disposición adicional a la Ley del Empleo (RDLeg 3/2015) para administraciones públicas y <b>entidades sin ánimo de lucro</b>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se introduce una nueva disposición adicional a la Ley de Empleo por la que las administraciones públicas y las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar <b>contratos de hasta 12 meses</b> para la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral en el marco de programas de activación del empleo. Asimismo, se menciona que las personas mayores de 30 años que participen en programas públicos de empleo y formación podrán ser contratadas mediante el contrato de formación en alternancia. Por el momento, no se dispone de más información respecto a esta novedad.</li> </ul>
---	---

## 5. Otros cambios introducidos por el texto de la reforma laboral

### Premisas básicas:

- ⚙️ Se suprime la aplicación del convenio de empresa por encima del sectorial en cuanto a regulación salarial.
- ⚙️ El convenio aplicable en caso de contrata o subcontrata será el de la actividad desarrollada en la principal.
- ⚙️ Se recupera la ultraactividad de los convenios, si no estaba ya pactada.
- ⚙️ Se modifican y crean nuevos mecanismos de flexibilidad a través de cambios en la regulación de los ERTE.
- ⚙️ Se modifican diferentes artículos de la ley de infracciones y sanciones en el orden social para introducir nuevas sanciones y modificarlas al alza.

El resto de cambios fuera de la contratación se analizan sólo a efectos enunciativos y de forma muy resumida. Se considera que para nuestras entidades el detalle importante y el esfuerzo de comprender el alcance normativo recae principalmente en el apartado de cambios en la contratación, por eso no se detallan de manera minuciosa los contenidos en materia de prioridad de convenios colectivos, subcontratación, funcionamiento de los ERTE y de las nuevas sanciones.

En cualquier caso, la filosofía de la nueva normativa responde a una idea prioritaria de favorecer los convenios sectoriales en materia de retribución por encima de los convenios de empresa y que no se produzcan rebajas salariales en los casos de subcontratación, para evitar que esta rebaja salarial sea una variable competitiva empresarial a expensas de las personas trabajadoras. También responde a otra idea prioritaria de introducir mecanismos de flexibilidad empresarial que ayuden a reducir jornadas o suspender contratos como primer paso por encima de decidir realizar extinciones contractuales, para evitar la pérdida de puestos de trabajo.

Resumen:

<p>Convenio aplicable en caso de subcontratación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En casos de contrata o subcontrata se aplicará el convenio colectivo del sector de la actividad de la <b>principal</b>. Sin embargo, la nueva redacción incorpora también algunos detalles que dificultan su interpretación total y habrá que esperar cómo se resuelve en el ámbito normativo o jurisprudencial.</li> <li>- Se exceptúa en las subcontrataciones con <b>centros especiales de empleo</b>, que aplicarán su convenio sectorial.</li> </ul>
<p><b>Prioridad</b> del convenio sectorial en la regulación salarial y <b>ultraactividad</b>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se modifica la prioridad hasta ahora establecida en materia salarial entre convenios de empresa y sectoriales, y a partir de ahora el <b>convenio colectivo sectorial tendrá prioridad por encima del de empresa en la regulación salarial</b> aplicable.</li> <li>- Una vez agotado el año natural desde la denuncia de un convenio, <b>se aplicará siempre la ultraactividad</b>, es decir, el mantenimiento de su vigencia. Se establecen también unos mecanismos de mediación obligatoria transcurrido el año</li> </ul>
<p><b>ERTE</b>. Habrá 3 modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expedientes por <b>fuerza mayor</b>.</li> <li>- Expedientes por causa económica, técnica, organizativa o productiva (<b>ETOP</b>).</li> <li>- Expedientes por aplicación del nuevo <b>mecanismo RED</b> de flexibilidad y estabilidad del empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se incorpora al Estatuto de los Trabajadores el expediente de regulación por <b>fuerza mayor temporal</b>, que recoge que podrá deberse a limitaciones o impedimentos de la actividad por consecuencia de decisiones de la autoridad pública competente (incluidas las orientadas a la protección de la salud pública), y se detalla su procedimiento. La exención de cotización a la seguridad social en este tipo de expediente será del 20%, que quedará condicionada a cumplir los requisitos de mantenimiento de empleo durante los 6 meses siguientes y a la ejecución de acciones formativas para las personas afectadas.</li> <li>- Se incorpora a los ERTE por causa económica, técnica, organizativa o productiva (<b>ETOP</b>) la necesaria causa de carácter temporal. También se modifica su procedimiento, para hacerlo más corto, para poder prorrogarlo. Se incrementan las penalizaciones en caso de que sea injustificado. La exención de cotización a la seguridad social en este tipo de expediente será del 90%, que quedará condicionada a cumplir los requisitos de mantenimiento de empleo durante los 6 meses siguientes a la ejecución de acciones formativas para las personas afectadas.</li> <li>- Se crea un nuevo sistema para hacer ERTE llamado <b>mecanismo RED</b> de flexibilidad y estabilidad del empleo. Requiere la activación por parte del Consejo de Ministros. Una vez activado podrá aplicarse en dos modalidades.             <ul style="list-style-type: none"> <li>• La primera, <b>modalidad cíclica</b>, por coyuntura</li> </ul> </li> </ul>

	<p>macroeconómica y máximo un año.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La segunda, <b>modalidad sectorial</b>, cuando existan cambios permanentes en un determinado sector que necesite recalificación y tráfico profesional de las personas trabajadoras.</li> </ul> <p>Tendrá una duración máxima de un año, más dos prórrogas de 6 meses cada una. Se recoge en la norma el procedimiento para aplicar estas modalidades y sus características, así como la creación de un fondo que pueda financiar este mecanismo RED.</p> <p>La exención de cotización a la seguridad social en este tipo de expediente será, para la modalidad cíclica, del <b>60% en los primeros 4 meses</b>, del <b>30% en los siguientes 4 meses</b> y del <b>20% en los últimos 4 meses</b>. Para la modalidad sectorial será del 40%.</p> <p>En ambos casos las exenciones quedan condicionadas a cumplir los requisitos de mantenimiento de empleo durante los 6 meses siguientes y a la ejecución de acciones formativas para las personas afectadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se establecen unas <b>ampliaciones de crédito de formación bonificable</b> en función del volumen de la entidad para poder formar a las personas que estén en ERTE.</li> <li>- Se creará un <b>sistema único</b> para comunicar al SEPE y a la Tesorería la información de inicio y finalización de personas afectadas por un expediente de regulación temporal, a efectos de disminuir la carga administrativa de las entidades y empresas.</li> </ul>
<p>Nuevo régimen sancionador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se modifica el régimen sancionador por incumplimiento normativo, donde <b>se sancionará por cada persona</b> y no por el conjunto, como por ejemplo en el fraude o abuso en la contratación temporal entre otras muchas.</li> </ul> <p>También se recoge como nuevas infracciones la no información de vacante a fijos discontinuos y personas con contrato formativo, externalizar actividad durante un ERTE o formalizar contratos de puesta a disposición con una ETT para puestos de trabajo que no tengan efectuada la evaluación de riesgos, entre otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Se incrementan las</b> cuantías de las sanciones graves en materia de relaciones laborales y empleo, seguridad social y otras en torno al 40%.</li> </ul>