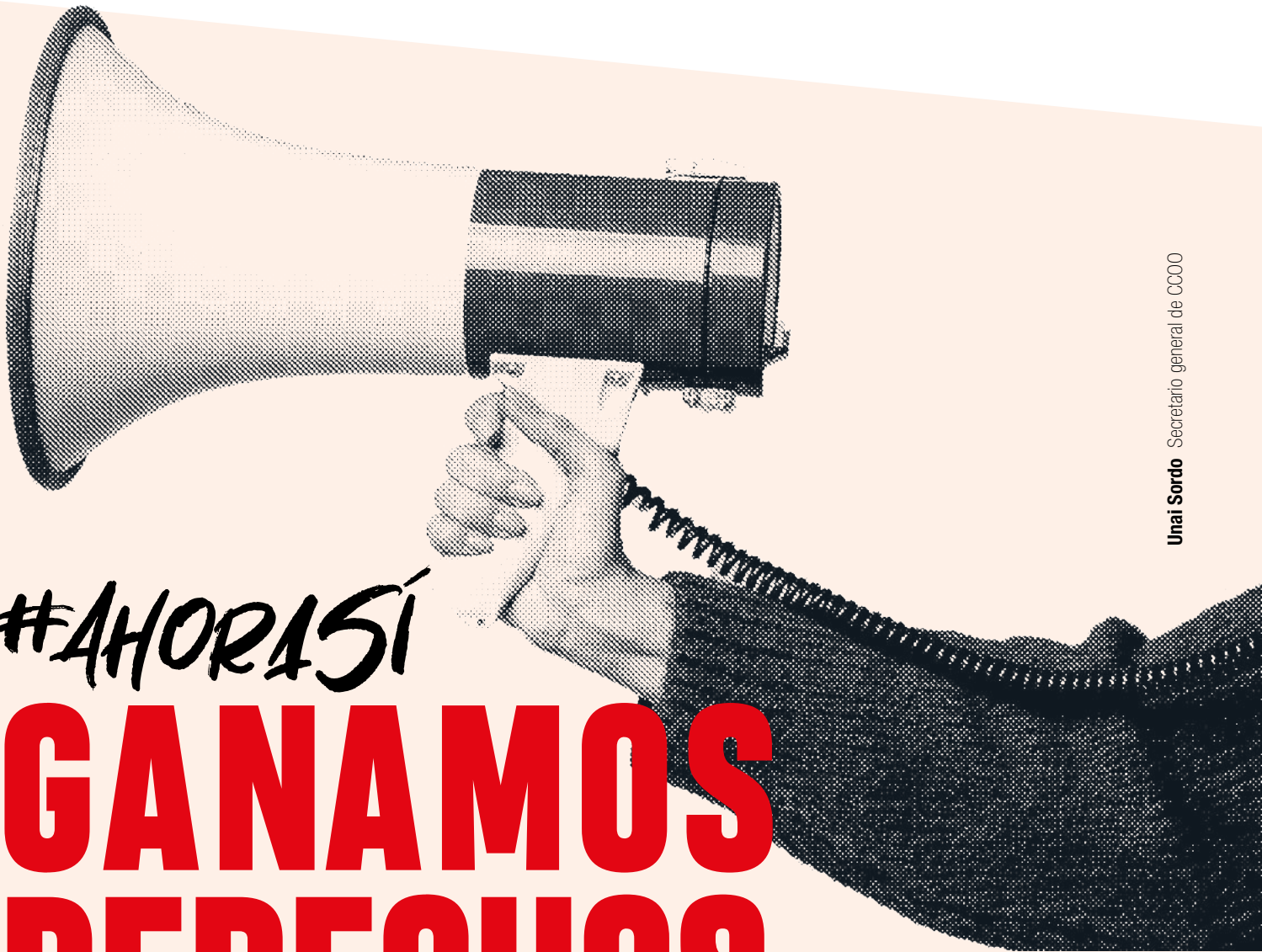


# gaceta sindical

Confederación Sindical de CCOO a Edición nº 470 - Diciembre 2021



Unai Sordo Secretario general de CCOO

#AHORASÍ

# GANAMOS DERECHOS

Tras más de 9 meses de negociaciones, el 22 de diciembre se cerraba un acuerdo en materia laboral que viene a derogar aquellos aspectos centrales de la reforma laboral de 2012 que llevó a cabo el Partido Popular, que han tenido una mayor incidencia en la devaluación de los derechos laborales y sobre todo de los salarios en nuestro país.

El secretario general de CCOO, Unai Sordo, ha señalado que el acuerdo para derogar la reforma laboral es “inéquito y muy ambicioso”. “Es el primer acuerdo en más de 20 años de recuperación nítida y de mejora evidente de los derechos laborales de la clase trabajadora”, ha resaltado.

Para el secretario general, este acuerdo es “muy ambicioso”, ya que aborda el conjunto de materias que en las últimas reformas laborales se habían “desregularizado y precarizado de manera muy importante”.

De hecho, ha apuntado que aborda desde materias sobre la contratación hasta el equilibrio de fuerzas en la negociación colectiva, además de alternativas a los despidos para que estos “dejen de ser la primera opción a la que acuden las empresas al más mínimo problema económico”.

“Esta profunda reforma laboral consolida un cambio de tendencia clarísimo en la regulación y legislación laboral por la que venimos apostando en los últimos dos años”, ha incidido. Además, Unai Sordo cree que si con esta reforma se consigue estabilizar el empleo y reducir drásticamente la temporalidad, se dará un “gran paso adelante no solo para mejorar la calidad del empleo, sino, sobre todo, para mejorar la capacidad de negociación de los trabajadores y las trabajadoras”.

Por otro lado, ha remarcado que el equilibrio de la negociación colectiva es “absolutamente clave”. “En la reforma de 2012 se puso en cuestión la pervivencia de los convenios colectivos y si no se llegaba a un acuerdo en un convenio este podría desaparecer”, ha recordado, tras afirmar que ahora, gracias a este acuerdo, se ha recuperado la ultraactividad de los convenios colectivos. “Hemos revertido definitivamente esa norma. Ya no habrá convenios de empresa por debajo de los convenios sectoriales”, ha celebrado.

Desde su punto de vista, este acuerdo contiene “un amplísimo paquete de medidas” que en los próximos trimestres tiene que desplegar todos

sus efectos, mejorando la estabilidad en el empleo, recuperando el poder de negociación de la gente trabajadora en los convenios colectivos y ofreciendo alternativas a los despidos. En definitiva, “empoderando a la gente trabajadora después de 20 años ininterrumpidos de reformas lesivas”.

Por primera vez una reforma laboral recupera derechos cercenados en anteriores reformas y apunta cambios en el modelo laboral que desde CCOO veníamos reclamando.

---



---

## ¿CÓMO ACTÚA SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

- **Se recupera la ultraactividad de los convenios colectivos**, de manera que los convenios que hayan llegado al fin de su vigencia se prorrogan hasta que sean sustituidos por otros nuevos. Con ello se evita, por una parte, tener que negociar con la presión de que el no llegar acuerdo supone que el convenio se pierde y, por otro, evita que desaparezcan los derechos conseguidos a lo largo de la vida del convenio colectivo.
- **El convenio sectorial vuelve a ser prevalente**, por tanto los convenios de empresa solo podrán negociar condiciones que mejoren lo recogido en el convenio sectorial.
- **Se establece un convenio sectorial de aplicación para quienes trabajan en contratados y subcontratados**, de forma que no haya personas trabajadoras sin convenio de aplicación como existía hasta ahora.

**La combinación de estas medidas es clave para evitar la disminución de los salarios como ha venido sucediendo en estos años atrás, por ejemplo, con las camareras de piso.**

# IMPORTANTE MODIFICACIÓN EN MATERIA DE CONTRATACIÓN LABORAL

En España existe una excesiva temporalidad, de difícil justificación, y sobre la que se ha asentado el actual modelo productivo, que ha producido vidas inestables y aplazadas sobre todo para nuestra juventud. Buena parte de esa temporalidad viene dada por el esquema legal de contratación, diversas modalidades, amplias causas para su realización y una duración excesiva en el tiempo. A esto le podemos añadir el abuso que se venía haciendo de la temporalidad, sin un control sobre el mismo.

**Este acuerdo pretende reducir drásticamente la contratación temporal.**

## DURACIÓN DEL CONTRATO

- El contrato de trabajo se presume como indefinido.
- **Se reducen a dos las modalidades de contratación:** por causas productivas y por sustitución con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- **Desaparece el contrato por obra o servicio,** fuente de fraude y precariedad permanente.
- Se pasa de una **duración posible máxima** de 4 años a una duración de **1 año**.
- **Se reduce el periodo de concatenación de contratos,** pasando de un periodo de 24 meses en 30 meses, a 18 en 24 meses para considerarse como contratos indefinidos. Los límites de la concatenación operan tanto sobre la persona trabajadora como sobre el puesto de trabajo.
- **Pasan a considerarse indefinidos los contratos en fraude de ley** y además todos los que incumplan lo establecido en esta regulación.



Además requiere máxima importancia que **“NO podrá identificarse como causa de contrato temporal la realización de los trabajos en el marco de las contrata, subcontratas o concesiones administrativas”** como ocurría hasta ahora.

## CONTRATO FORMATIVO

Se produce un cambio sustancial en el modelo del contrato formativo.

Desaparecen las modalidades actuales y se crea un único contrato formativo con dos modalidades diferentes: la formación en alternancia con el trabajo por cuenta ajena y el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir práctica profesional.

### Formación en alternancia

- **La formación**, tanto teórica como práctica, **es parte sustancial del contrato**.
- **La actividad** en la empresa ha de estar **relacionada con la formación** que justifica el contrato.
- Se dispondrá de **dos tutores** ( 1 empresas , 1 centro de formación )
- **Plan individual formativo**, elaborado por el centro formativo.
- **Duración**: mínimo 3 meses máximo 2 años.
- **Retribución**: la regulada por convenio colectivo para estos contratos. En su ausencia su retribución no podrá ser menor al 65 por ciento y al 75 por ciento el primero y segundo año respectivamente, respecto al grupo o nivel profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en

proporción al tiempo trabajado, con garantía del Salario Mínimo Interprofesional por el tiempo trabajado.

- **No** podrá establecerse **periodo de prueba**.
- El contrato a tiempo parcial tendrá la **consideración de tiempo completo a efectos de cotización** a la Seguridad Social.

### El contrato formativo para la obtención de práctica profesional

- **Lo pueden realizar** quienes tengan título universitario, grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado de sistemas de FP.
- Se podrá realizar en los **tres años posteriores** a la terminación de los estudios.
- La duración será como **mínimo de 6 meses** y como **máximo de 1 año**.
- Periodo de prueba no superior a 1 mes.
- **Retribución**: la fijada en los convenios colectivos para estos contratos, en su defecto la establecida en el grupo/ nivel profesional correspondiente a las funciones desarrolladas, con garantía de SMI.

### Son normas comunes al contrato formativo en sus dos modalidades:

- **Plena acción protectora** de la Seguridad Social, incluido desempleo y FOGASA. IT, nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo de embarazo y lactancia, casos de violencia de género, interrumpe el cómputo.
- **Cómputo de antigüedad** si finalizado el contrato formativo, continúa en la empresa.

**“NO podrá identificarse como causa de contrato temporal la realización de los trabajos en el marco de las contrata, subcontratas o concesiones administrativas” como ocurría hasta ahora.**



## CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

- Se refuerza esta modalidad de **contratación**, con el fin de derivar hacia este contrato las contrataciones y subcontratas que hasta ahora se basaban en el contrato por obra o servicio.
- Se regula el **derecho a la antigüedad** por la duración de la relación laboral, no solo por el tiempo efectivo de trabajo realizado.
- **Obligación** por parte de las empresas de **informar a la RLT** y a las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario. Exigencia de realizar un censo anual de fijos discontinuos de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo y se mejora la forma de llamamiento.

## MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA NEGOCIADA

En España ante cualquier situación económica adversa las empresas han priorizado el despido sobre cualquier otra medida orientada a preservar el empleo. La experiencia positiva de las medidas adoptadas en esta materia para hacer frente a la COVID-19, los ERTE y otras medidas de protección, han demostrado que es posible apostar por fórmulas negociadas, que protejan el empleo, a las personas trabajadoras y a las empresas y ha venido a reforzar la reivindicación insisten de CCOO de buscar medidas que evitarán los despidos. En este acuerdo se modifica y amplía en algunos aspectos el artículo 47 del ET y se crea el 47 bis, para introducir una nueva medida de protección denominada mecanismo RED.

- **Objetivo de este mecanismo:** permitir a las empresas la solicitud de medidas de reducción de

jornada y suspensión de contratos para estabilizar el empleo.

- En todos los casos su activación se produce **por decisión del Consejo de Ministros**.
- Hay **dos modalidades:** cíclicas y sectoriales.
- Las medidas para abordar las **situaciones cíclicas** tendrán una duración máxima de 1 año.
- Las medidas de **carácter sectorial** están orientadas a cuando se producen cambios que generen necesidades de recualificación y procesos de transición profesional en un sector. Su duración máxima inicial es de 1 año, con la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.
- **Se necesita autorización administrativa** si no ha habido acuerdo en el periodo de consultas.
- Se creará un **fondo RED de Sostenibilidad del empleo**, a través del cual se hará frente a la financiación de las medidas de protección en materia de prestaciones y exoneraciones de cuotas de las empresas a la Seguridad Social.
- Esta prestación será **incompatible**, en todo caso, con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo, con la prestación por cese de actividad, con la Renta Activa de Inserción.

### ACCESO A LAS PRESTACIONES

- **No será necesario** acreditar un periodo mínimo de cotización previo a la Seguridad Social.
- La cuantía de la prestación será del **70 por ciento** durante toda la vigencia de la medida.
- La **cuantía máxima mensual** a percibir será la equivalente al 225 por ciento del IPREM incluido el prorrateo de pagas extras, con independencia de la situación familiar.
- Será **compatible** con la realización de otro trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial. En este caso, de su cuantía no se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado. ■

## ADEMÁS:

Se deroga la **aplicación del despido** por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción **en el sector público**.

**Revisión bianual** de la evolución de la contratación temporal.

Se **modifica la Ley de 32/2006** que regula la subcontratación en el sector de la construcción, para **mejorar la calidad del empleo** en el sector.

Se **penalizan los contratos inferiores a 30 días**, incrementando las cuotas a la Seguridad Social.

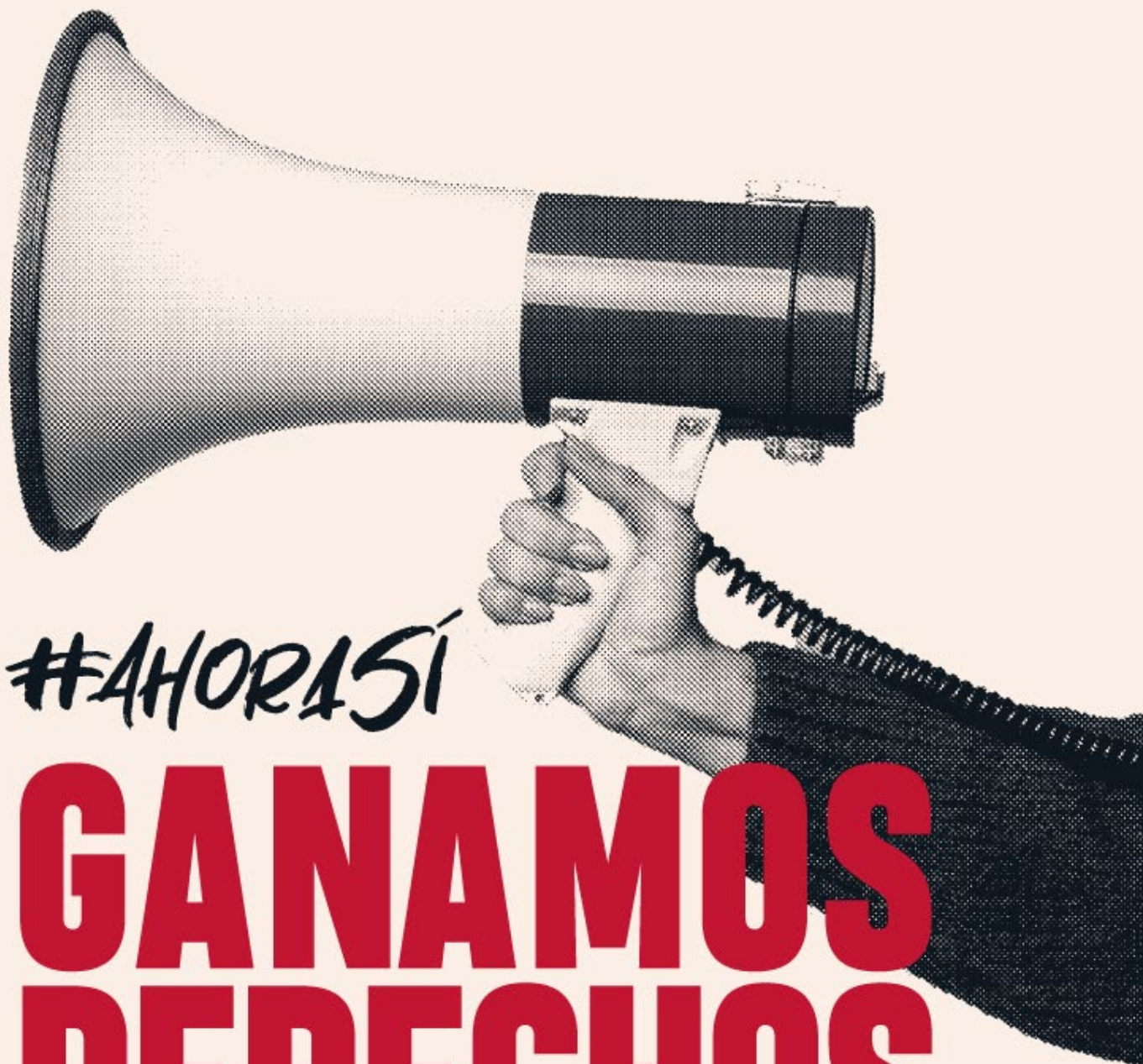
Compromiso en el plazo de **6 meses** iniciar las negociaciones del **estatuto del becario**.

Compromiso de **regulación de las prestaciones asistenciales** para mejorar la protección de los personas con contratos fijos discontinuos, permitiendo el **acceso al subsidio por desempleo**.

Se refuerzan las acciones de la **Inspección de trabajo** y Seguridad Social.

Se incrementan las **sanciones por infracciones graves** de las empresas.

ACORDADA UNA **REFORMA LABORAL**  
QUE **MEJORA** LAS CONDICIONES DE LA GENTE **TRABAJADORA**



**#AHORASI**

# **GANAMOS DERECHOS**

REFUERZO DE LA **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** | RECUPERACIÓN  
DE LA **ULTRAACTIVIDAD** DE LOS CONVENIOS | **LIMITACIÓN** A LA  
CONTRATACIÓN **TEMPORAL** | MECANISMO **RED**

