

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	R.D. Ley 32/2021
<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 no esta permitido realizar horas extras.</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>Se permiten las horas extras 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>Modifica el apartado 2 del artículo 12.</p> <p>Ese apartado queda así:</p> <p>El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o</p> <p>por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.</p> <p>Elimina prohibición en contrato para la formación y el aprendizaje.</p> <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.</p>

CONTRATO DE APOYO A EMPRENDEDORES

Antecedentes	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	R.D. Ley 32/2021
No previsto.	No previsto.	<p>Lo podrán suscribir las empresas de menos de 50 trabajadores, indefinido y a jornada completa mientras la tasa de desempleo supere el 15%.</p> <p>El periodo de prueba será de 1 año.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Se mantiene la reforma de del 2012 (Reforma de Rajoy)</p>

TEMPORALIDAD - CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO

Antecedentes	R.D. Ley 3/2012	R.D. Ley 32/2021
<p>Contratos por obra y servicio (R.D. Ley 35/2010)</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Se mantiene igual.</p>	<p>Desaparición del contrato por obra o servicio pero continua en vigor durante el régimen transitorio de aplicación de la Reforma hasta el 30 de marzo de 2022.</p> <p>Los contratos de obra y servicio que se firmen hasta el 30 de marzo de 2022 podrán tener la duración máxima legal que se permita por convenio hasta 4 años)</p> <p>En la práctica podremos ver situaciones en la que se mantengan en vigor contratos de obra y servicio hasta el año 2026</p>

TEMPORALIDAD - CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Antecedentes	R.D. Ley 3/2012	R.D. Ley 32/2021
<p>Contratos eventual por circunstancias de la producción (R.D. Ley 35/2010)</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Se mantiene igual.</p>	<p>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.</p> <p>Entre las oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales, para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.</p> <p>(continúa)</p>

TEMPORALIDAD - CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN - 2

Antecedentes	R.D. Ley 3/2012	R.D. Ley 32/2021
	<p>R.D. Ley 35/2010 R.D. Ley 3/2012 Se mantiene igual.</p>	<p>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</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La nueva regulación para los contratos eventuales introduce nuevas causas para hacer contratos temporales, como son los de sustitución en vacaciones o complementar jornadas reducidas de otros trabajadores. También abre una ventana a la puerta cerrada del contrato por obra y servicio, admitiendo la posibilidad de hacer contratos temporales de hasta 90 días en épocas de mayor carga de trabajo (como pueden ser las fiestas para la hostelería y comercio). Con esto, se legalizan muchos contratos que anteriormente serían considerados en fraude de Ley.</p>

TEMPORALIDAD - CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

Antecedentes	R.D. Ley 3/2012	R.D. Ley 32/2021
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>R.D. Ley 35/2010 R.D. Ley 3/2012 Se mantiene igual.</p>	<p>Se priorizará este tipo de contratación antes que los contratos eventuales por circunstancias de la producción. Se podrán realizar estos contratos cuando los trabajos realizados sean de carácter estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.</p> <p>Los llamamientos deberán ser comunicados a la RLT mediante el calendario laboral anual con las fechas estimadas de estos y en que condiciones se hará. Las contrataciones administrativas o mercantiles podrán, además, desarrollarse a través de la contratación fija-discontinua.</p> <p>Estamos ante una reforma que viene a facilitar la realización de este tipo de contratos, que en el caso de la subcontratación de servicios pasaría a ser un modelo de mucho mayor alcance. Este tipo de contratos camuflan la temporalidad del trabajo, la premisa del contrato "fijo" es falsa ya que supone que a lo largo del año hay temporadas en las que se envían a los trabajadores al paro, tal y como suceden en los contratos temporales.</p>

CONTRATOS DE FORMACIÓN

Antecedent.	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012	Acuerdo de gobierno	R.D. Ley 32/2021
No generan derecho a desempleo.	Generan derecho a desempleo.	Se mantiene igual.	Revisión de los contratos formativos y aprobación y desarrollo del Estatuto del Becario para que su uso responda a finalidades exclusivamente formativas.	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...
Prácticas de 4 años desde terminación de estudios.	Prácticas 5 años, discapacitados 7, desde terminación de estudios.		Impulsaremos la mejora de sus retribuciones y limitaremos el encadenamiento de periodos de prácticas y estableciendo un porcentaje máximo de becarios y becarias en las empresas.	Se modifica el Art. 11 del ET
La incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción, riesgo en embarazo, riesgo de lactancia NO interrumpen el cómputo del periodo máximo.	La incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción, riesgo en embarazo, riesgo de lactancia interrumpen el cómputo del periodo máximo.			El contrato formativo tendrá como objetivo la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena.
				Se podrá celebrar con personas que carezcan de la formación profesional reconocida. La actividad debe estar relacionada con la actividad que justifica la contratación.
				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.
				El tiempo efectivo de trabajo no podrá ser superior al 65% en el primer año y 85% en el segundo.
				No podrán realizar horas extras ni complementarias. El salario será el establecido para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación.
				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.
				Cuando la practica sea adecuada a la titulación, la duración del contrato no será inferior a seis meses ni superior a un año.
				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.

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	R.D. Ley 32/2021
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.	No dice nada.	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.	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>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.</p> <p>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> <p>En materia de subcontratación no se ataja la situación en la que la empresa subcontratada tiene un convenio de empresa propio que empeore las condiciones laborales, manteniéndose la primacía de este convenio salvo en cuestión de salarios.</p>