

Nueva reforma laboral de 30 de diciembre de 2021: publicación del 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

A continuación se destacan las novedades relevantes de la Reforma Laboral, publicada en el B.O.E. de 30 de diciembre de 2021, *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*, que principalmente implican modificaciones al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), a la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) y a la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS):

- ✓ Simplificación en la contratación. **Presunción del contrato laboral como indefinido**: restricción de los contratos de carácter temporal y desaparición del contrato por obra o servicio.
- ✓ Reconfiguración del **contrato formativo**.
- ✓ Incorporación al Estatuto de los Trabajadores de la modalidad de **ERTE** por fuerza mayor: por **limitaciones o impedimento** de actividad.
- ✓ Creación del **Mecanismo RED** para la Flexibilización y Estabilización del Empleo.
- ✓ **Inversión en la prioridad** aplicativa de los convenios de empresa respecto a convenios de ámbito superior en **materia de salarios**.
- ✓ **Ultraactividad** de un convenio denunciado en tanto no se acuerde uno nuevo

Pasamos a desarrollar, siguiendo la sistemática del RD-Ley 28/2021, aquellos aspectos novedosos introducidos por su articulado:

1. Contratos formativos (entrada en vigor el 30/03/2022)

1.1 Contrato de formación en alternancia

Vendrá a sustituir al contrato en prácticas. Originariamente, este contrato estaba previsto para facilitar la formación y acceso al mercado laboral únicamente para personas que carecieran de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Pues bien, con la nueva redacción, **se posibilita concertar este tipo de contrato con personas que ya posean otra titulación reconocida**, siempre que, previamente, no hayan concertado un contrato en formación.

Se suprimen los límites, tanto inferior como superior, de edad (anteriormente eran de mínimo 16 años y máximo 25 años, salvo excepciones). No obstante, se establece un límite de 30 años para ciertos supuestos.

Se promueve el seguimiento individualizado de la formación, **al prever que el trabajador cuente con un/a tutor/a**, llevando a cabo de esta manera seguimiento compartido entre el centro y el/la tutor/a.

En lo relativo a la duración del contrato, mientras que anteriormente se fijaban los límites en 1 año mínimo y 3 años máximo, con la nueva redacción, se fija el **mínimo en 3 meses y el máximo en 2 años**.

Solo podrá celebrarse un contrato por cada ciclo de formación. No obstante, se introduce una facultad para el trabajador consistente en la **posibilidad celebrar de manera simultánea más contratos de formación con varias empresas, basados en el mismo ciclo de la formación, siempre y cuando cada contrato obedezca a una actividad diferente** de las vinculadas al ciclo, no pudiendo exceder la duración máxima de todos los contratos del límite establecido para este tipo de contratos (2 años).

El tiempo de **trabajo efectivo máximo** para el **primer año** pasa a ser del **65%** de la jornada máxima prevista en convenio o la máxima legal, en lugar del 75% que preveía la anterior redacción. Para el **segundo año**, se mantiene el máximo del **85%**.

Con la anterior redacción, solo se podía concertar un nuevo contrato bajo esta modalidad, si anteriormente no se había desempeñado el mismo puesto por tiempo superior a 12 meses. Con la nueva redacción, esos 12 meses **se reducen a 6 meses**.

No es posible establecer **periodo de prueba**.

Se prohíbe la realización de **horas complementarias y extraordinarias**, salvo en los supuestos del artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), mientras que anteriormente, únicamente se prohibía la realización de horas extraordinarias, sin pronunciamiento sobre las complementarias. Asimismo, **se prohíbe el trabajo nocturno o a turnos**, añadiendo la coletilla de la posibilidad de realizarlo bajo este régimen si así lo determina la naturaleza de la actividad.

Por último, respecto a la retribución, **se establece por primera vez un mínimo**, consistente en el **60% para el primer año** y en el **75% para el segundo año**, respecto del salario fijado en el convenio colectivo para el mismo grupo profesional en proporción al tiempo trabajado, no pudiendo ser nunca inferior al Salario Mínimo Interprofesional (en proporción también, al tiempo de trabajo efectivo)

1.2 Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios

Se disminuye el tiempo que puede haber transcurrido desde la finalización de los estudios. Con la anterior redacción, no podían haber transcurrido más de 5 años o 7 años en el caso de personas con discapacidad; con la nueva redacción, **no pueden haber transcurrido más de 3 años, o 5 años** para el caso de personas con discapacidad.

Se introduce un nuevo inciso, relativo a la **imposibilidad de contratar bajo esta modalidad** a un trabajador que **ya haya obtenido experiencia profesional** o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa **por tiempo superior a 3 meses**.

Respecto a la duración del contrato, se mantiene **el límite inferior de 6 meses, pero se disminuye a 1 año el límite superior**, puesto que anteriormente era de 2 años.

En lo relativo al **periodo de prueba**, **se unifica** para todos los trabajadores, con independencia del grado de cualificación, **a 1 mes**, y se posibilita que el convenio colectivo establezca lo contrario, sin fijar límites máximos.

Se suprime la posibilidad de realizar **horas complementarias**, salvo en el supuesto del artículo 35.3 del ET.

Respecto a la **retribución**, se establece que será **la fijada en el convenio colectivo** aplicable. Se equiparan los límites mínimos a los del contrato de formación en alternancia.

A diferencia de la anterior regulación, se incluye un apartado donde se reúnen normas comunes a ambas modalidades de contratos formativos (acción protectora de la Seguridad Social, requisitos del contrato, interrupción del cómputo de la duración del contrato, etc).

Se establece asimismo la obligación de **comunicar** la celebración de este tipo de contratos a la **representación legal** de los trabajadores en la empresa.

Se habilita a la empresa a solicitar al servicio público información sobre si los trabajadores han estado anteriormente contratados bajo esta modalidad.

Por último, se suprime la regulación de la figura del contrato para la formación dual universitaria.

2. Contratos a tiempo parcial

Se modifica el segundo apartado del artículo 12, al **admitirse** que se concierte un **contrato de formación en alternancia a tiempo parcial**.

3. Duración del contrato laboral. Contratos temporales *(entrada en vigor el 30/03/2022)*

Se reformula el artículo 15 ET y introduce una **nueva presunción: el carácter indefinido** del contrato de trabajo.

Desaparece la figura del **contrato por obra o servicio**, de manera que únicamente subsisten los contratos de duración determinado por circunstancias de la producción y de sustitución (interinidad).

a) Respecto del contrato por circunstancias de la producción (asemejable al eventual) se establece una **duración máxima de 6 meses**, ampliable por convenio colectivo sectorial hasta 1 año. **Desaparecen referencias a periodos dentro de los cuales deben encuadrarse** dichos 6 meses, siendo por tanto el periodo máximo desde 6 meses desde que se concierta (se prevé posibilidad de prórroga por una sola vez sin en ningún caso superar los citados 6 meses).

Se refuerza la necesidad de **justificación de la temporalidad**. Para incremento **ocasional e imprevisible** u **oscilaciones** que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un **desajuste temporal**.

Se **identifica como contrato** para las “oscilaciones” derivadas del disfrute de las **vacaciones anuales** del personal.

Se añade la **posibilidad de concertar este tipo de contrato** para atender a **situaciones ocasionales, previsibles** y que tengan una **duración reducida y delimitada**. Este tipo de contrato únicamente se podrá concertar por un **periodo máximo de 90 días** por año natural, con independencia del número de personas trabajadoras que se precisen para cada uno de esos días. En este sentido, se establece la obligación de comunicar a la representación legal de los trabajadores una previsión anual del uso de estos contratos.

b) Respecto del contrato de sustitución de personas con reserva de puesto, se introduce la posibilidad de **iniciar** este tipo de contrato con **carácter previo a la ausencia** de la persona sustituida, coincidiendo como **máximo durante 15 días**.

Asimismo, se posibilita que se concierte este contrato para **completar la jornada de una persona en reducción**, así como para la cobertura temporal de un puesto de trabajo **durante el proceso de selección**, con una duración máxima en este último caso de **3 meses**.

Caso de no respetarse las previsiones para el contrato de duración determinada, se incluye la consecuencia de que adquirirán la condición de fijas.

En cuanto a la concatenación de contratos, para la adquisición de la condición de personal fijo, mientras el plazo de referencia eran 24 meses dentro de un periodo de 30 meses, con la nueva redacción, se fija en **18 meses, dentro de un periodo de 24**, manteniéndose la referencia a que sea para mismo o diferente puesto con la misma empresa o grupo de empresas de manera directa o a través de ETT. Como **novedad** se establece que adquirirá la **condición de fijo aquel trabajador que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado** bajo contratos eventuales en un plazo de 18 meses, dentro de un periodo de 24 meses, con o sin solución de continuidad.

4. Contrato fijo-discontinuo (entrada en vigor el 30/03/2022)

Se incluyen numerosas novedades de cara a fomentar la protección de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

En primer lugar, se permite que se concierten para la realización de trabajos de naturaleza estacional que **se repitan en fechas ciertas** y no sólo en periodos indeterminados, posibilitándose la posibilidad de su **concertación para empresas subcontratistas**.

Se impone para la empresa la obligación de trasladar a la representación legal de los trabajadores un calendario con las previsiones de llamamiento anual o semestral en su caso, así como datos de las altas efectivas.

Se prevé la posibilidad de celebración de este tipo de contrato entre una ETT y una persona contratada para ser cedida para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, coincidiendo los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos.

Se establece que, cuando la contratación bajo esta modalidad **se justifique por** la celebración de contrata, subcontrata o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. En este sentido, el **plazo máximo de inactividad** entre contrata lo establecerán los convenios colectivos sectoriales y, en defecto de previsión, será de 3 meses.

Por último, la más importante novedad es que se les computará **su antigüedad durante todo el periodo que dure su vinculación laboral**, y no únicamente por los periodos de tiempo efectivo de sus servicios.

5. Subcontratación de obras y servicios. Convenio aplicable

Se incluye un nuevo apartado 6, donde se determina que **el convenio que resultará de aplicación** a las empresas contratista y subcontratista será **el sectorial de la actividad que se desarrolle**, con independencia del objeto social y forma jurídica adoptada por la sociedad, salvo que la subcontrata cuente con **Convenio Colectivo propio**. No obstante, necesariamente se ha de poner en relación con la modificación del artículo 84 ET, por la que **en materia salarial** pasa a tener **primacía aplicativa el Convenio Colectivo sectorial** frente al de empresa.

6. Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Este artículo sufre una modificación de amplias dimensiones, con base en los ERTES motivados por la pandemia.

Para ERTE derivado de causas económicas, organizativas, técnicas o productivas, en lo relativo al periodo de consultas, se introduce como novedad que, en las empresas de **menos de 50** personas, la duración no será superior a **7 días**. Por su parte, se reduce el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa desde la comunicación por la empresa de su intención de abrir el periodo de consultas, de manera que, de 7 días, pasa a ser de **5 días** con la nueva redacción, y en caso de que algún centro no cuente con representantes legales, se convierte en un plazo de **10 días**, en lugar de 15 días, como establecía la anterior redacción. Por último, en lo que al periodo de consultas se refiere, tras la finalización del mismo, el empresario notificará a los trabajadores su decisión, debiendo incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas.

Por otro lado, se incluye en la nueva redacción del artículo la **posibilidad de proponer la prórroga** del ERTE, la cual deberá ser comunicada a la representación legal de los trabajadores con la que se hubiera llevado a cabo el periodo de consultas. La necesidad de prórroga se examinará en un **periodo de consultas** (al cual, de manera general resulta de aplicación el régimen dispuesto para el periodo de consultas dirigido a adoptar el ERTE originariamente), cuya duración máxima será de **5 días**, tras lo cual se deberá comunicar a la autoridad laboral en un plazo de **7 días**, surgiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicialmente propuesto para la medida.

Respecto al ERTE derivado de fuerza mayor, en la nueva redacción se pasa a desarrollar, frente al escueto párrafo que se le dedicaba anteriormente.

Se inicia por comunicación a la autoridad laboral, y de manera simultánea a la representación legal de los trabajadores. La resolución de la autoridad laboral se debe dictar en el plazo de **5 días naturales** desde la solicitud y en relación con la apreciación o no de la existencia de fuerza mayor, surtiendo efecto desde la fecha del hecho causante hasta la fecha determinada en la resolución. El **silencio será positivo**. Si a la fecha prevista en la resolución se mantienen las causas de fuerza mayor, se debe solicitar nueva autorización, por lo que no hay posibilidad de prórroga.

Dentro de los ERTE por fuerza mayor **se incluye** un nuevo subtipo, aquel en el que la fuerza mayor temporal está determinada **por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa** que sean consecuencia de las decisiones adoptadas por la autoridad laboral competente. A

este tipo de ERTE se le aplica el mismo régimen que a los de fuerza mayor ordinarios, con las siguientes salvedades:

- La solicitud del **informe** de la autoridad laboral a la ITSS **no será preceptiva**.
- La empresa deberá aportar junto con la solicitud, documentación justificativa de las limitaciones o del impedimento a su actividad.
- La autoridad laboral autorizará las medidas si entiende justificadas las limitaciones o impedimentos.

Por último, y también como punto novedoso, se introduce un apartado (apartado 7) en el que se establecen normas comunes a todos los tipos de ERTE:

- a. La reducción de jornada será de mínimo un **10%** y máximo **75%**.
- b. La empresa, junto con la notificación a la autoridad laboral, comunicará:
 - Periodo de aplicación de la medida
 - Identificación trabajadores afectados
 - Tipo de medida a aplicar (reducción o suspensión)
- c. Durante la vigencia de la medida, **la empresa podrá afectar o desafectar trabajadores** en función de las necesidades de la actividad, previa información de ello a la representación legal y a la entidad gestora.
- d. Vigentes las medidas, **no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones, ni concertarse nuevas contrataciones laborales**, esto último salvo que las personas en suspensión no puedan desarrollar las funciones que se le encomienden.
- e. Los beneficios en materia de cotización vinculados al ERTE estarán condicionados al **mantenimiento del empleo** de los trabajadores afectados en los términos del artículo 11 de la Ley General de la Seguridad Social (en lo sucesivo, LGSS).
- f. La prestación a percibir por los trabajadores como consecuencia del ERTE se regirá por lo establecido en el art. 267 LGSS.

7. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Se crea una estructura a través de la cual las empresas pueden solicitar las medidas de reducción de jornada y suspensión de los contratos de trabajo llamada Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Esta estructura es alternativa al ERTE ordinario regulado en el artículo 47 ET.

Este Mecanismo tiene 2 modalidades:

- a. **Cíclica:** a aplicar cuando concurra una coyuntura económica que aconseje la adopción de instrumentos Adicionales de estabilización. La duración máxima será de 1 año.
- b. **Sectorial:** a aplicar cuando en un sector de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación de los trabajadores. La duración máxima será de 1 año, con posibilidad de prorrogarlo 2 veces, de 6 meses cada prórroga.

La tramitación se rige por las mismas reglas que un ERTE ordinario, salvo con las especificidades que se establecen en el artículo.

8. Concurrencia de convenios colectivos

Deja de tener prioridad aplicativa el convenio colectivo de empresa frente a un convenio de ámbito superior en materia de establecimiento de la cuantía del **salario base y de los complementos salariales**, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

9. Vigencia de los convenios. Ultraactividad

Como novedad, se incluye que si **transcurrido un año desde la denuncia** del convenio colectivo no se hubiera alcanzado nuevo convenio, las partes deberán someterse a los **procedimientos de mediación** regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET.

Asimismo, se suprime el párrafo relativo a la pérdida de vigencia de los convenios colectivos una vez transcurrido un año, por lo que **se establece la ultraactividad de los convenios en tanto en cuanto no se adopte uno nuevo**, por lo que en defecto de pacto, cuando hubiese transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse acuerdo, se mantiene la vigencia del convenio colectivo denunciado.

10. Extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

La disposición adicional tercera de la Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción habilitaba a adaptar el contrato de obra y servicio determinado a las necesidades especiales del sector de la construcción, lo que tenía reflejo en el artículo 24 del VI Convenio colectivo de la construcción. Al suprimirse el contrato de obra, esta regulación de la D.A. 3ª se ve necesariamente alterada.

Se viene a mantener la pervivencia, únicamente en el sector de la Construcción, de este tipo de contrato. Se trata de un **contrato indefinido**, que puede finalizar cuando termina la obra, de ahí que tenga **rasgos de naturaleza temporal**. Por tanto, únicamente subsiste la figura del contrato adscrito a obra para el sector de la construcción y que, además, el mismo no puede concertarse de manera temporal, sino indefinida.

En este sentido, se prevé una manera de proceder a extinguir este tipo de contrato de trabajo de manera procedente, bajo una serie de premisas que a continuación veremos.

A la terminación de la obra o servicio para el que estuviera contratado el trabajador, se impone a la empresa la obligación de hacerle llegar una **propuesta de recolocación**.

Una vez realizada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido para la realización de obra se podrá extinguir en base a motivos inherentes a la persona trabajadora, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) El trabajador rechace la propuesta de recolocación.
- b) La cualificación del trabajador no resulte adecuada a la obra propuesta (incluso habiéndosele proporcionado formación).
- c) No haya en la provincia en la que está contratado el trabajador, obras que se ajusten a su perfil.

Será necesario que se otorgue un **preaviso de 15 días a la efectividad de la extinción**.

Por último, respecto a la **indemnización** por finalización del contrato, será del **7%** calculada sobre los **conceptos salariales que hayan sido devengados durante la vigencia de la relación laboral**, establecidos en el convenio colectivo de aplicación o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.

11. Beneficios de cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y a los Mecanismos RED.

Se promueve que las empresas tengan **iniciativas respecto a la formación** de los trabajadores afectados por un ERTE, de manera que, cuando lleven a cabo de forma efectiva acciones formativas, disfrutarán de exenciones en la cotización por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta previstos en el artículo 153 bis LGSS. Dichas exenciones son las siguientes:

- En el caso de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción reguladas en el artículo 47.1 y 47.4 ET, de un **20%**.
- En caso de ERTE por fuerza mayor ordinaria prevista en el artículo 47.5 ET, de un **90%**.
- En caso de ERTE por fuerza mayor determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad, de un **90%**.
- En caso de ERTE al que resulte de aplicación el Mecanismo RED, dependerá de la modalidad:
 - Para la modalidad cíclica:
 - ✓ **60%** durante el primer cuatrimestre del expediente.
 - ✓ **30%** durante el segundo cuatrimestre del expediente.
 - ✓ **20%** durante el tercer cuatrimestre del expediente.
 - Para la modalidad sectorial: **20%**.

12. Obligación de estar al corriente de pago con la Seguridad Social y de comunicación de datos.

Se establece que para disfrutar de los beneficios previstos en cuotas con la Seguridad Social, las empresas deberán encontrarse al corriente de pago en el **momento que se origine el derecho al beneficio**, en lugar de, a la fecha de la concesión.

13. Medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta cláusula adicional regula la prestación para los trabajadores que queden afectados por un expediente tramitado conforme al Mecanismo RED.

El procedimiento para la solicitud se regirá por las siguientes reglas:

- a) La solicitud la deberá formular la empresa en representación de los trabajadores.
- b) El plazo para presentar la solicitud es de 1 mes desde la fecha de notificación de la resolución autorizando el expediente tramitado conforme al Mecanismo RED.
- c) Para poder acceder a la prestación, el trabajador deberá estar inscrito en el servicio público de empleo competente.

La **base reguladora** de la prestación será el promedio de las bases de cotización correspondientes a los **180 días anteriores** al inicio del expediente. Si el periodo fuera inferior, se cogerán las de dicho periodo. La cuantía de la prestación será del **70%**, con la limitación de que la cuantía máxima mensual no podrá superar el 225% del IPREM. Si el trabajador estuviera contratado a jornada parcial, se calcularía la prestación en atención al promedio de las horas.

14. Incremento crédito financiación acciones formativas.

Se establece que las empresas que promuevan acciones formativas para los trabajadores afectados por un ERTE, tendrán un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada. El crédito variará en función del tamaño de la empresa:

- En empresas de entre 1 y 9 trabajadores: **425 euros** por persona.
- En empresas de entre 10 y 49 trabajadores: **400 euros** por persona.
- En empresas de 50 o más trabajadores. **320 euros** por persona.

15. Sanciones de la LISOS

Como novedad, se **individualiza cada infracción por trabajador afectado**, en lugar de por empresa. en materia de transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley, o formalización de nuevas contrataciones incumpliendo la prohibición de los artículos 47.7.c) y 47 bis.4.c) del ET. Asimismo, se encarecen las sanciones derivadas de los incumplimientos de obligaciones que tienen que ver con la temporalidad de los contratos y la tramitación de los ERTE.

16. Vigencia. Entrada en vigor del RD-Ley 32/2021 y excepciones

La entrada en vigor, prevista para el **31 de diciembre de 2021**, contiene unas importantes **excepciones** que pospone a **30 de marzo de 2022** una serie de modificaciones entre las que destacamos:

- a) Del artículo 11 del ET, relativos a los contratos formativos.
- b) Del artículo 15 del ET, relativo a los contratos temporales.
- c) Del artículo 16 ET relativo a los fijos-discontinuos.

17. Disposiciones adicionales relevantes

Estatuto del Becario

Se establece la obligación para el Ministerio de Trabajo y Economía Social de convocar en el plazo de 6 meses a las organizaciones empresariales y sindicales a fin de regular la situación de los becarios, tanto en prácticas en la modalidad de curriculares, como extracurriculares.

18. Disposiciones transitorias relevantes

Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada

- Los contratos de duración determinada suscritos con **anterioridad al 31 de diciembre de 2021** mantienen su vigencia hasta la expiración de su término.
- Los contratos de obra y servicio determinado y eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, que se celebren **desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022**, se regirán por la normativa anterior, pero su duración no podrá ser superior a seis meses.

Régimen transitorio aplicable a los contratos formativos vigentes

Los contratos suscritos en virtud del artículo 11 que estuvieran vigentes antes de la entrada en vigor del RD se seguirán rigiendo por la redacción antigua hasta la expiración de su término contractual.

Aplicación transitoria de la modificación del artículo 84 del ET prevista en esta norma

La modificación resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos publicados antes de la entrada en vigor de la misma, una vez que dichos convenios pierdan su eficacia expresa, o si esta se extiende más allá de un año, perderán la vigencia un año después de la entrada en vigor de la modificación.

La modificación del artículo 84 ET (pérdida de la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre otros de ámbito superior en materia de salarios) no podrá llevar consigo la compensación, absorción o desaparición de condiciones más beneficiosas.

Se otorga un plazo de 6 meses para adaptar los convenios a las modificaciones del RD desde que el mismo empiece a de aplicación, de conformidad con la regla expuesta en el anterior párrafo.

Más información:



Síguenos en LinkedIn



Esta publicación contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

EVERFIVE ABOGADOS, S.L.P.

San Lorenzo, 11 – 2ª Planta
28004 Madrid

Tel. +34 91 330 57 25

everfive@everfive.es

www.everfive.es