



Comisión Ejecutiva Confederal

UGT es miembro fundador de la CES y de la CSI

CUADRO COMPARATIVO CONTENIDOS REGULACIÓN ACTUAL/ACUERDO REFORMA MODERNIZACIÓN (23 de diciembre de 2021)

En materia de contratación

ARTÍCULO REGULACIÓN ACTUAL REGULACIÓN REFORMA MODERNIZACIÓN

Artículo 11 Contratos formativos	DOS MODALIDADES -Para la formación y el aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> • su objeto la cualificación profesional en régimen de alternancia (actividad laboral retribuida con actividad formativa en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo). • Destinado a mayores de 16 y menores de 25 años, sin cualificación profesional reconocida (sin límite de edad en caso de discapacidad o exclusión social) • Duración: mínima 1 año, máxima 3 años (modulable por convenio entre 6 meses y 3 años) • Tiempo trabajo efectivo: no más de 75%, primer año, o 85%, segundo y tercer año. • No horas extraordinarias, trabajos nocturnos ni a turnos. • Retribución: según convenio, nunca inferior al SMI (proporción trabajo efectivo) 	UNA MODALIDAD (contrato formativo), DOS TIPOS Contrato de formación en alternancia: <ul style="list-style-type: none"> • compatibiliza actividad laboral retribuida con formación profesional, estudios universitarios o Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Edad límite 30 años (en algunos supuestos) • Programa de formación, tutor, plan formativo individual. • Duración: mínima 3 meses, máxima 2 años • Tiempo trabajo efectivo: no más del 65 %, durante el primer año, 85 % el segundo, de la jornada máxima. • No se puede celebrar si se ha desempeñado misma actividad o puesto en la misma empresa, bajo cualquier modalidad y por tiempo superior a 6 meses. • No horas complementarias ni horas extraordinarias, trabajos nocturnos ni a turnos (alguna excepción), ni periodo prueba.
---	--	--

Servicio de Estudios de la Confederación

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100

	<p>-En prácticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • para obtener práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados (título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficiales equivalentes). • Dentro de los 5 años, o 7 años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a finalizar los estudios. • Duración: no inferior a 6 meses ni mayor de 2 años • Periodo de prueba: máx. 1 mes (titulados grado medio o con certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2). Máx. 2 meses si con título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3. • Retribución: la fijada en convenio colectivo. En su defecto, no inferior al 60% o al 75%, primer o el segundo año del salario fijado en convenio para mismo o equivalente puesto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Retribución: según convenio, en su defecto no inferior al 60% primer año ni al 75% el segundo. Nunca menos del SMI (proporción trabajo efectivo) <p>Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional: título universitario, título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional, título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Dentro de los 3 años, o 5 años si persona con discapacidad, siguientes a terminar estudios. → Duración: no inferior a 6 meses ni mayor a 1 año. → Periodo prueba: máx. 1 mes, salvo lo dispuesto por convenio. → Plan formativo individual y asignación de tutor. → No horas extras. → Retribución: la fijada en el convenio. En su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. Nunca inferior a la establecida para el contrato para la formación en alternancia, ni al SMI (proporción trabajo efectivo) <p>En ambos Celebrados en fraude de ley o incumplimiento empresarial de obligaciones formativas: se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario. Información a RLT sobre acuerdos de cooperación educativa o formativa y actividad tutorial.</p>
<p>Art. 12</p>	<p>No se permite para el contrato para la formación y el aprendizaje</p>	<p>Sin restricciones</p>

<p>Contrato a tiempo parcial</p>		
<p>Artículo 15. Duración del contrato de trabajo</p>	<p>Contratos de duración determinada.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷ Obra o servicio determinados. Duración máx. 3 años ampliable hasta 12 meses más por convenio sectorial. Transcurridos estos plazos, adquisición condición de fijo. ▷ Circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Duración máx. 6 meses, dentro periodo de 12 meses, modificable por c. sectorial (límite máximo 12 meses). ▷ Sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. <p>Condición de fijas si falta alta Seguridad Social salvo naturaleza claramente temporal.</p> <p>Presunción contrato indefinido: los en fraude de ley.</p> <p>Encadenamiento: mismo trabajador, periodo de 30 meses contratados más de 24 meses; mismo puesto de trabajo, determinación por la negociación colectiva.</p>	<p>Se introduce presunción sobre celebración del contrato por tiempo indefinido.</p> <p>Contrato duración determinada: DOS MODALIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Circunstancias de la producción: <ul style="list-style-type: none"> → incremento ocasional e imprevisible; oscilaciones de actividad normal que generan desajuste temporal entre el empleo estable y el requerido (también por vacaciones anuales) <p>Duración: no más de 6 meses, ampliable hasta 1 año por convenio sectorial.</p> <ul style="list-style-type: none"> → situaciones ocasionales, previsibles de duración reducida y delimitada, para un máximo de 90 días en el año natural (no de manera continuada), con independencia de trabajadora/es que sean necesarios. El último trimestre del año: previsión anual de su uso a la RLT <p><u>No utilización en marco contrata, subcontratas o concesiones administrativas</u> si actividad habitual u ordinaria de la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto; también para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora, amparada en causas legales o convencionales; cobertura temporal de puesto de trabajo durante

		<p>proceso de selección o promoción (no más de 3 meses o según convenio)</p> <p>Condición de fijas si:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷ <u>Se incumple la regulación</u> de este art. o falta alta Seguridad Social. ▷ <u>Encadenamiento, sea mismo trabajador, sea mismo puesto:</u> 2 o más contratos en periodo de 24 meses por plazo superior a 18 meses. <p>Convenios colectivos podrán establecer: Planes de reducción de la temporalidad, criterios generales relación volumen contratación temporal y plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, porcentajes máximos de temporalidad y consecuencias del incumplimiento.</p>
<p>Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo</p>	<p>Para trabajos de carácter fijo-discontinuo, que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Para trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para los de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. ➤ Para trabajos en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. ➤ Para empresa de trabajo temporal y persona contratada para ser cedida.



Comisión Ejecutiva Confederal

		<p>Información a la RLT de calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas.</p> <p>Posibilidad de regulación convencional sobre: elaboración de censo anual del personal fijo discontinuo; periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento.</p> <p>Antigüedad: toda la duración de la relación laboral, no el tiempo de servicios efectivamente prestados</p>
--	--	--

En materia de contratas y subcontratas

ARTÍCULO REGULACIÓN ACTUAL REGULACIÓN REFORMA MODERNIZACIÓN

<p>Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios</p>	<p>Convenio de aplicación en las empresas contratistas y subcontratista Reglas generales (aplicación del que resulta de aplicación a la empresa contratista o subcontratista)</p>	<p>Convenio de aplicación en las empresas contratistas y subcontratista El sectorial de aplicación a la actividad desarrollada, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III. Cuando la empresa contratista o subcontratista tenga convenio propio, se aplicará en los términos del artículo 84 ET.</p>
---	--	---

Servicio de Estudios de la Confederación

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100

www.ugt.es



Comisión Ejecutiva Confederal

En materia de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo

ARTÍCULO REGULACIÓN ACTUAL REGULACIÓN REFORMA MODERNIZACIÓN

<p>Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor</p>			<p>Nueva causa: Fuerza mayor temporal determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.</p> <p>En todos los supuestos: Llamamiento a priorizar la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contrato. Posibilidad de desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias. No horas extraordinarias, nuevas externalizaciones de actividad ni nuevas contrataciones laborales. Previsión de acciones formativas. Beneficios en materia de cotización de carácter voluntario para la empresa, condicionados al mantenimiento en el empleo.</p>
<p>Nuevo artículo 47 bis Mecanismo RED de Flexibilidad y</p>			<p>Dos modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Cíclica, coyuntura macroeconómica general. Duración máxima de un año. b) Sectorial, determinado sector o sectores de actividad con cambios permanentes que

Servicio de Estudios de la Confederación

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es



Comisión Ejecutiva Confederal

Estabilización del Empleo			<p>generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras. Duración máxima inicial de un año, posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.</p> <p>Requiere: Propuesta conjunta Ministerio Asuntos Económicos y Transformación Digital, Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.</p> <p>La modalidad sectorial, pueden solicitarla las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal a los Ministerios referidos.</p> <p>Constitución de Fondo RED de Sostenibilidad del Empleo, para atender necesidades futuras de financiación.</p>
----------------------------------	--	--	---

Servicio de Estudios de la Confederación

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es



Comisión Ejecutiva Confederal

En materia de negociación colectiva y convenios colectivos

ARTÍCULO REGULACIÓN ACTUAL REGULACIÓN REFORMA MODERNIZACIÓN

<p>Artículo 84. Concurrencia.</p>	<p>Prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto a:</p> <p>a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.</p> <p>b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.</p> <p>c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.</p> <p>d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.</p> <p>e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.</p> <p>f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.</p>	<p>Se elimina la prioridad aplicativa respecto a la cuantía del salario base y complementos (la actual letra a)). El resto se mantiene.</p> <p>IMPORTANTE: Se establece <u>régimen transitorio</u> para los convenios existentes cuando se publique la nueva norma, de forma que les sea de aplicación cuando pierdan vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año- No compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas. En el plazo de 6 meses deben adaptarse los textos de los convenios</p>
<p>Artículo 86. Vigencia.</p>	<p>Ultraactividad con fecha finalización Tras un año desde la denuncia del convenio colectivo sin nuevo convenio o laudo arbitral, aquel pierde su vigencia, salvo pacto en contrario. En tal supuesto se aplica, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior de aplicación.</p>	<p>Ultraactividad plena Transcurrido el proceso de negociación sin alcanzar acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.</p>

Servicio de Estudios de la Confederación

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es

Otras materias

Acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 47	<p>Las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada persona afectada, con el objetivo de mejorar competencias profesionales y empleabilidad. A través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 5/2002 u otro sistema de formación acreditada.</p>
Modificación de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción	<p>Consideración de contratos indefinidos los tengan por objeto tareas o servicios vinculados a obras de construcción.</p> <p>Podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora. Obligación para la empresa de efectuarle propuesta de recolocación. Información a RLT, comisiones paritarias o, en su defecto, sindicatos representativos del sector.</p>
Ley General de la Seguridad Social	<p>Incremento cuota empresarial por cada baja de trabajadores por cuenta ajena con contrato de trabajo de carácter temporal (no aplicable a trabajadores del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios)</p> <p>Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a ERTE y a los Mecanismos RED.</p>
Protección de las personas trabajadoras afectadas por Mecanismo RED	<p>Prestación del mecanismo RED: Hasta la finalización del período de aplicación. Cuantía 70% base reguladora. No consume protección desempleo</p>
Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social	<p>Endurecimiento de las infracciones y sanciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Transgredir la normativa sobre contratación, constituye infracción grave considerándose con la nueva redacción que se comete una infracción por cada persona trabajadora afectada. ➤ Formalizar nuevas contrataciones incumpliendo la prohibición establecida en situación de ERTE se tipificará como infracción (una por cada persona contratada). ➤ Efectuar nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición establecida en situación de ERTE <p>En relación a las ETT, cuando se formalicen contratos de puesta a disposición fuera de los supuestos legalmente permitidos, se considerará cometida una infracción por trabajador afectado. Igual infracción comete la empresa usuaria</p> <p>Para estos supuestos, también para la no realización previa de la preceptiva evaluación de riesgos, tipificados como infracciones graves, la sanción prevista es multa de entre 1000 y 10.000 euros.</p>



Comisión Ejecutiva Confederal

Estatuto del Becario	En el plazo de 6 meses el Ministerio de Trabajo y Economía Social convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas
Protección por desempleo de las personas trabajadoras fijas discontinuas	Se modificará el nivel asistencial para el acceso a los subsidios por desempleo, en mismas condiciones y derechos que el resto
Protección de las personas trabajadoras menores, en materia de seguridad y salud	En el plazo de 3 meses el Ministerio de Trabajo y Economía Social presentará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas un análisis de la normativa de seguridad y salud aplicable a los menores para elaboración de un reglamento sobre las peculiaridades que les afectan
Particularidades sobre sector público	Se deroga la DA decimosexta del ET que permite la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público.

Servicio de Estudios de la Confederación

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



www.ugt.es