

# Los 6 protagonistas de la reforma laboral

La reforma laboral aprobada a través 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](#), no ha derogado por completo la reforma de 2012 pero supone un cambio de rumbo en las relaciones laborales. ¿Quieres saber cuáles son las cuestiones más destacables? A continuación identificamos los que, en nuestra opinión, son los 6 puntos esenciales para conocer el nuevo marco laboral.



## 1 Contratos temporales



Uno de los caballos de batalla de la reforma laboral. Desaparece el contrato por obra o servicio y se redefinen el contrato por circunstancias de la producción y para sustitución del trabajador (antigua interinidad). Se endurecen las sanciones por contratación temporal fraudulenta que se impondrán por cada empleado.

## 2 Contratos formativos



Se rediseñan los contratos formativos. Se regula así el contrato de formación en alternancia (para compatibilizar la actividad laboral con los procesos formativos) y el contrato destinado a adquirir una práctica profesional adecuada a los niveles de estudios (con una duración máxima de un año).

## 3 Contratos fijos discontinuos



Se potencia esta figura frente a los temporales. Se puede concertar para la realización de trabajos estacionales o vinculados a actividades de temporada, para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo intermitentes, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Pueden utilizarse para la ejecución de contratos que, siendo previsibles, sean parte de la actividad ordinaria de la empresa.

## 4 ERTE y Mecanismo RED



Inspirándose en la reciente normativa COVID-19, se modifica la regulación de los ERTE (especialmente los de fuerza mayor) y se crea el llamado Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo con dos modalidades, cíclica y sectorial, que deben activarse por el Consejo de Ministros para permitir la reducción de jornada o suspensión de contratos, incluyendo un fondo para la financiación de prestaciones y exenciones de cotizaciones a la Seguridad Social y costes de formación.

## 5 Negociación colectiva y convenios colectivos



Se mantiene la prioridad aplicativa del convenio empresarial respecto de los convenios sectoriales salvo en lo relativo a la cuantía del salario. Se recupera la ultraactividad indefinida del convenio: denunciado y concluida la duración del mismo, sin que haya acuerdo o solución para un nuevo convenio, se mantendrá su vigencia.

## 6 Subcontratación de servicios



La posible limitación a la externalización de los servicios fue una de las protagonistas de las fases de la negociación de una reforma laboral que finalmente mantiene lo fundamental de la normativa precedente, sin perjuicio de clarificar que el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata.