

27 DE DICIEMBRE DE 2021

COPA | ABOGADOS

ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA REFORMA LABORAL

27 de diciembre de 2021



ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. CONTRATACIÓN TEMPORAL**
- 3. CONTRATOS FORMATIVOS**
- 4. CONTRATO FIJO DISCONTINUO**
- 5. REDUCCIÓN DE JORNADA Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS**
- 6. MECANISMO DE RED DE FLEXIBILIDAD DEL EMPLEO**
- 7. INCREMENTO DEL CRÉDITO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS EN SITUACIONES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO O POR APLICACIÓN DEL MECANISMO RED.**
- 8. CONVENIO APLICABLE A LAS SUBCONTRATAS**
- 9. PRIORIDAD DEL CONVENIO SECTORIAL EN MATERIA SALARIAL**
- 10. ULTRAActivIDAD**
- 11. OTRAS PREVISIONES**

1.-INTRODUCCIÓN

El pasado día 23 de diciembre se alcanzó un acuerdo entre el gobierno, los representantes sindicales y empresariales en relación con la denominada reforma laboral que previsiblemente será aprobada en el Consejo de ministros a celebrar mañana 28 de diciembre y entrará en vigor tras su publicación en el Boletín Oficial del Estado, como Real Decreto Ley, si bien no es descartable que en el debate parlamentario para su convalidación puedan efectuarse algunas modificaciones.

Tras varios meses de negociación en los que se han difundido distintas informaciones sobre los contenidos objeto de la reforma han dado a conocer diversos planteamientos de las partes en relación a los puntos objeto de debate, al final la reforma laboral se circunscribe fundamentalmente a la modificación de la contratación temporal y contratos formativos, con el objetivo de reducir la elevada tasa de temporalidad del mercado laboral español y por otra parte tratar de que los contratos formativos sean más eficaces y se ajusten al objetivo de compaginar formación con inserción en el mercado de trabajo.

Por otra parte, se incorpora en relación con los expedientes de reducción de jornada y suspensión de contratos, la experiencia adquirida como consecuencia de los ERTE COVID, incorporando a la legislación las reducciones de jornada y suspensiones de contrato por fuerza mayor temporal por limitaciones o impedimentos, y fijándose con carácter general las bonificaciones a las cotizaciones de la Seguridad Social.

Una de las principales novedades es el denominado Mecanismo RED establecido con el objeto de atender a procesos de crisis económica o de dificultades sectoriales tratando de acudir a procesos de reducción de jornada, suspensión de contratos en vez de despidos colectivos, como hasta el momento se venía haciendo.

Por último la reforma en cuanto a aspectos como los referidos a la retribución de los trabajadores de las empresas contratistas, o la prioridad

aplicativa de los convenios sectoriales o del de empresa, establece una modificación bastante limitada en relación a lo que se había difundido, pues el convenio colectivo de ámbito empresarial en lo único que deja de tener prioridad aplicativa respecto a la situación anterior, es en la cuantía salarial y las subcontratas deberán abonar el salario referido a la actividad que desempeñen.

En fin se trata de una reforma más limitada de lo inicialmente previsto, que se centra fundamentalmente en promover la estabilidad en el empleo y establecer mecanismos para afrontar situaciones de crisis con la menor pérdida de empleo posible.

En los siguientes apartados analizamos detalladamente las principales novedades de carácter general la reforma

2.- CONTRATACIÓN TEMPORAL

¿Cuándo se puede celebrar un contrato de duración determinada?

Solo pueden celebrarse contratos temporales por circunstancias de producción o por sustitución de personas trabajadoras.

- a) Circunstancias de la producción. Se considera que concurren circunstancias de la producción cuando se produce un incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que aun tratándose de actividad normal de la empresa generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere se incluye dentro de las oscilaciones incluidas las que se derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima de estos contratos será de 6 meses pudiéndose ampliar mediante convenio colectivo de ámbito sectorial hasta un máximo de un año.

También puede realizarse para atender situaciones ocasionales, previsibles que tengan una duración reducida en el tiempo (campañas de rebaja, navidad etc,). Esta modalidad se podrá utilizar

como máximo 90 días al año, pero no de forma continuada y habrá de informarse a los representantes de los trabajadores en el último trimestre de cada año de la previsión de utilización de estos contratos.

- b) Sustitución. Para sustituir a personas con derecho a reserva de puesto de trabajo, igual que el actual contrato de interinidad, si bien se permite que puedan coincidir el trabajador sustituido y sustituto durante un plazo máximo de quince días en el inicio de la relación laboral.

También puede formalizarse para completar la reducción de jornada por causa legal o para la cobertura temporal de un puesto de trabajo en proceso de selección o promoción y por un periodo máximo de tres meses si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse una duración inferior.

- c) Requisitos formales. Para que se entienda que existe causa justificativa de la temporalidad es preciso que en los contratos se especifique con precisión la causa habilitante de la contratación temporal las circunstancias concretas que la justifiquen y su conexión con la duración prevista.

- d) Conversión en indefinidos. Si se incumplen los requisitos establecidos para la contratación temporal los trabajadores afectados adquirirán la condición de fijos.

También adquirirán la condición de fijos las personas trabajadoras que hayan estado contratadas por circunstancias de la producción más de 18 meses en un periodo de 24, para el mismo o diferente puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresas directamente o a través de empresas de trabajo temporal, así como aquellos trabajadores que ocupen un puesto que haya estado ocupado mediante contratos por circunstancias de la producción más de 18 meses en un periodo de 24 directamente o a través de empresas de trabajo temporal.

- e) Incremento de cotización contratos inferiores a 30 días. Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización de este, consistente en aplicar el tipo general de cotización sobre contingencias como comunes por el triple de cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social.
- f) Sanciones en relación a la contratación temporal. Se elevan las sanciones por transgresión de la normativa de contratación temporal hasta un máximo de 10.000 euros, considerándose una infracción por cada trabajador afectado.

¿Qué ocurre con los contratos temporales en vigor?

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, interinidad y para obra y servicio determinado suscritos conforme con la normativa vigente antes de la entrada en vigor de la reforma, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en la normativa al amparo de la que se suscribieron.

3.- CONTRATOS FORMATIVOS

¿Cómo se han modificado los contratos formativos?

Se suprimen las actuales modalidades contractuales de prácticas, formación y aprendizaje, y formación dual universitaria, estableciéndose un contrato formativo con dos modalidades:

- a) Contrato de Formación en alternancia
- La formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena del desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada.
 - Está destinado a quien no tenga titulación para concertar un contrato formativo para la obtención de prácticas profesionales.
 - La edad máxima para suscribir este tipo de contrato será de 30 años.

- La actividad tiene que estar relacionada con las actividades formativas y deberá contar con un tutor designado por la empresa o entidad de formación.
 - Deberán establecerse planes formativos individuales que especifiquen el contenido de la formación, así como la parte sustancial del contrato estando la formación teórica dispensada por un centro o entidad de formación o la propia empresa, así como la formación práctica desarrollada por la empresa y el centro.
 - La duración del contrato será de un mínimo de 3 meses y máximo de 2 años, siendo prorrogables los concertados por un periodo inferior hasta la obtención del certificado o acreditación, sin que en ningún caso pueda superar los 2 años, solo se podrá realizar un contrato por cada ciclo formativo o titulación universitaria.
 - En cuanto a la retribución será la fijada en convenio, no pudiendo ser inferior el primer año al 60% y el segundo año al 75% respecto a la fijada en convenio, para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, sin que en ningún caso la retribución resultante pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.
- b) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.
- Está destinado a quienes tengan un título universitario o un título de grado medio, superior especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, debiendo de concertarse dentro de los 3 años siguientes a la obtención del título o de 5 años en caso de personas discapacitadas.
 - No puede realizarse con trabajadores que hayan realizado actividades formativas en la misma actividad dentro de la empresa por un periodo de tiempo superior a 3 meses.
 - La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año.

- El desempleo del puesto de trabajo debe permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formación objeto del contrato.
- La duración del periodo de prueba será como máximo de un mes.
- En ningún caso la retribución puede ser inferior a la establecida para los contratos en alternancia.
- El contrato de trabajo debe incluirse el plan formativo.

4.- CONTRATO FIJO DISCONTINUO

¿En qué supuestos puede formalizarse un contrato de trabajo fijo discontinuo?

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo puede concertarse para alguno de los siguientes supuestos:

- Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.
- Para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- Entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.

Sin perjuicio de la mayor concreción de los supuestos de celebración de esta modalidad contractual la principal novedad consiste en que con la entrada en vigor de la reforma podrán formalizarse contratos fijos discontinuos para la ejecución de contratos mercantiles, por ejemplo, en la actividad de contact center o en la que hasta la fecha se venía utilizando el contrato de obra o servicio determinado para cubrir estas necesidades.

Cuando la contratación fija discontinua se justifique en la celebración de contratos, subcontratas o concesiones administrativas los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazo de espera de recolocación entre sus contrataciones.

Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas que en defecto de previsión convencional será de tres meses. Una vez cumplido tal plazo las empresas deberán adoptar las medidas coyunturales definitivas que procedan, es decir tendrá que aplicar medidas de suspensión de contratos o despido en función de que se considere que la superación del plazo de espera sin poder incorporar al trabajador tiene carácter coyuntural o estructural.

El llamamiento debe realizarse por criterios objetivos y formales conforme con lo fijado en Convenio o acuerdo de empresa y debe realizarse siempre por escrito o constar notificado al interesado, con indicaciones precisas y antelación adecuada, debiendo trasladarse a la RLT al inicio del ejercicio las previsiones de llamamiento anual o semestral y datos de altas efectivas.

En los convenios colectivos de ámbito sectorial puede acordarse lo siguiente:

- Establecimiento de una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos.
- La celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen.
- La obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo discontinuo
- Establecimiento de un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando éste coincida con la terminación de

la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento

5.- REDUCCIÓN DE JORNADA Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Se reduce el periodo de consultas en los expedientes de reducción de jornada o suspensión temporal de contratos por causas económicas organizativas técnicas o de producción (ETOP) a siete días en empresas de menos de 50 trabajadores, así como el plazo máximo de la constitución de la comisión representativa que será de cinco días con carácter general y de 10 días en aquellos centros en los que no exista representación de los trabajadores.

Durante la vigencia la suspensión de contratos ETOP la empresa podrá comunicar la decisión de prórroga de la medida debiendo de tratarse la misma en un periodo de consultas de cinco días de duración comunicando la empresa su decisión en el plazo de siete días desde la finalización del periodo de consultas.

Se incorpora como causa de reducción de jornada o suspensión de contratos la fuerza mayor temporal por impedimento o limitación de la actividad normalizada de la empresa como consecuencia de decisiones de la autoridad pública competente que incluye aquellas orientadas a la protección de la salud pública.

En estos supuestos será de aplicación lo establecido para los expedientes de fuerza mayor sin que sea preceptivo el informe a la autoridad laboral.

Se establece con carácter prioritario la adopción de medidas de reducción de jornada si ello es posible frente a la suspensión de contratos.

Con carácter general durante los periodos de reducción de jornada y suspensión de contratos no podrán realizarse nuevas contrataciones,

externalizaciones ni horas extraordinarias, salvo que concurran razones objetivas y justificadas.

Se establecen bonificaciones a las cuotas de Seguridad Social condicionadas al mantenimiento del empleo durante los seis meses siguientes a la finalización del expediente de regulación temporal de empleo y en caso de incumplimiento deberán reintegrarse el importe de las cotizaciones sobre las que se haya exonerado con recargos e intereses en relación a la persona respecto a la que se haya incumplido la obligación de mantenimiento de empleo.

Las bonificaciones quedan establecidas de la siguiente forma:

- a) El 20 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción aplicables solo el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajador.
- b) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal o la determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa

6.- MECANISMO DE RED DE FLEXIBILIDAD DEL EMPLEO

Esta es una de las principales novedades de la reforma y de la que no existe precedentes en nuestra legislación laboral, salvo los planes de promoción de empleo establecidos en determinadas reconversiones industriales.

El Mecanismo RED deberá activarse por el Consejo de Ministros y permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

Este Mecanismo tendrá dos modalidades:

- a) Cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
- b) Sectorial, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año, y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

Una vez activado el mecanismo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el mecanismo, en cualquiera de sus centros de trabajo, debiendo seguirse el procedimiento establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores para el procedimiento de regulación temporal de empleo, si bien en la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

La autoridad laboral previo informe de la Inspección de Trabajo dictará resolución en el plazo de siete días que autorizará la medida si el periodo de consultas finaliza con acuerdo o estimara o desestimaré la misma en caso de que no hubiera concluido con acuerdo. Si transcurrido el plazo de siete días no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida, siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecido.

Se establecen bonificaciones a la Seguridad Social para los trabajadores afectados por reducción de jornada o suspensión de contratos por aplicación del mecanismo RED en los siguientes términos;

- a) El 60 por ciento, desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación.
- b) El 30 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo del apartado anterior.
- c) El 20 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo del apartado anterior.
- d) El 40 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED en su modalidad sectorial.

7.- INCREMENTO DEL CRÉDITO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS EN SITUACIONES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO O POR APLICACIÓN DEL MECANISMO RED.

Las empresas que formen a personas afectadas por este tipo de expedientes tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de la cantidad que se indica a continuación, en función del tamaño de la empresa:

- a) De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
- b) De 10 a 49 personas trabajadoras trabajadores: 400 euros por persona.
- c) De 50 o más personas: 320 euros por persona.

8.- CONVENIO APLICABLE A LAS SUBCONTRATAS

Las empresas contratistas y subcontratistas deberán aplicar el convenio colectivo de la actividad desarrollada, con independencia de su objeto social, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable.

Si la empresa contratista cuenta un convenio colectivo de empresa éste resultará de aplicación en los términos establecidos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores que con la nueva redacción establece la prioridad aplicativa de los convenios sectoriales en materia salarial.

9.- PRIORIDAD DEL CONVENIO SECTORIAL EN MATERIA SALARIAL

A aquellos convenios colectivos publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la publicación de esta norma en el Boletín Oficial del Estado

10.- ULTRAACTIVIDAD

Se retoma la ultraactividad de los convenios colectivos estableciéndose que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya alcanzado un acuerdo; las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación establecidos o bien someterlo a arbitraje si así lo acordaran y cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo se mantendrá la vigencia del convenio.

11.- OTRAS PREVISIONES

En el plazo de seis meses se prevé convocar a los agentes sociales para establecer el Estatuto del becario en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

En el plazo de 6 meses se presentará a los agentes sociales un análisis de la normativa de seguridad y salud aplicable a los menores que será tenido en cuenta en la elaboración de un reglamento sobre las peculiaridades aplicables a la contratación de personas jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

COPA | ABOGADOS

COPA | ABOGADOS

91.599.96.28

administracion@copa-abogados.com

www.copa-abogados.com