



LABOUR REPORT
La reforma laboral

Newsletter
Diciembre 2021

ECIJA



01. Introducción

Tras varios meses de negociaciones entre el Gobierno y los agentes sociales, el Consejo de Ministros ha aprobado con fecha 28 de diciembre de 2021, la reforma del Estatuto de los Trabajadores, que ha sido publicada ayer 30 de diciembre con entrada en vigor escalonada, tal y como recogeremos posteriormente. Fundamentalmente, dicha reforma modifica o actualiza los aspectos de la normativa laboral que se analizan en los siguientes apartados.

Debemos destacar que la reforma acordada por el Gobierno de la Nación y los agentes sociales **no modifica la regulación del despido, ya sea individual o colectivo, en ningún aspecto. En concreto, no se modifican las causas de despido, ni las indemnizaciones que puedan corresponder, ni el procedimiento de despido.**

02. Modificaciones en la normativa de contratación temporal

Modificación del régimen de contratos formativos

La reforma laboral reformula el régimen de contratos formativos. Los dos subtipos de contratos formativos existentes hasta la fecha (contrato para la formación y aprendizaje y contrato en prácticas) son sustituidos por dos nuevas modalidades:

- Contrato de formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena. Tendrá por **objeto** la compatibilización de la actividad laboral retribuida con procesos formativos. Sus principales **destinatarios** serán aquellas personas menores de 30 años que carezcan de titulación para celebrar el otro modelo de contrato formativo. El contrato no podrá tener una **duración** inferior a tres meses ni superior a dos años. El **tiempo de dedicación** no podrá ser superior a un 65% de la jornada máxima el primer año ni al 85% el segundo año. La negociación colectiva se encargará de fijar su **retribución**. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al 60% del mínimo de convenio para su categoría el primer año ni al 75% el segundo año.
- Desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada. Tendrá como **destinatarios** a quienes estén en posesión de un título universitario o de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Su **duración** no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año. La negociación colectiva se encargará de fijar su **retribución**. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al salario mínimo profesional ni a lo previsto para el contrato para la formación en alternancia.

Restricción de las posibilidades de uso de la contratación temporal

La reforma **suprime la modalidad contractual de obra y servicio**, por lo que solo cabrán dos modalidades de duración determinada, aparte de los contratos formativos: el contrato eventual por circunstancias de la producción y el contrato para la sustitución de personas trabajadoras.

El **contrato de circunstancias de la producción** podrá concertarse en dos escenarios:



- Cuando se produzca un **incremento ocasional e imprevisible de trabajo** que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, genere un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el requerido. En este caso, la duración del contrato no podrá ser superior a seis meses, ampliable por negociación colectiva a un año.
- Para atender **situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida**. 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 especificadas en el contrato. Asimismo, los noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

Adicionalmente, se lleva a cabo una modificación de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social en este ámbito, para graduar las sanciones al fraude a la contratación incluyéndose así **una sanción a la empresa por cada uno de los trabajadores afectados individualmente**

Ampliación del recurso a la contratación mediante la modalidad de fijo discontinuo

Los **supuestos de contratación fija discontinua** se amplían, comprendiendo:

- Trabajos de naturaleza estacional.
- Trabajos vinculados a actividades productivas de temporada.
- Trabajos que no tengan naturaleza estacional pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Servicios en el marco de la ejecución de contrataciones mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. En este caso, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazo de espera de recolocación entre subcontrataciones.
- Servicios prestados a través de una empresa de trabajo temporal por un trabajador contratado para ser cedido.

03. Modificaciones en la normativa de negociación colectiva

Las principales novedades en materia de negociación colectiva son:

- a. En los casos de subcontratación de actividad, el **convenio colectivo aplicable a las personas trabajadoras será el sectorial de la actividad desarrollada, con independencia de cuál sea el objeto social de la sociedad empleadora**, salvo que exista un convenio de ámbito empresarial aplicable a la empleadora.
- b. Se **elimina la prioridad aplicativa del convenio de empresa** respecto al sectorial en lo referente a la **cuantía del salario base y de los complementos salariales**.
- c. Se **recupera la ultraactividad** de los convenios colectivos transcurrido un año de su denuncia sin acuerdo.



04. Medidas de flexibilidad interna

En relación con los **ERTEs ordinarios**, la reforma **agiliza su tramitación** recortando plazos procedimentales.

Por otra parte, en caso de que el ERTE se considere injustificado, además de reingresar las prestaciones, la empresa deberá ingresar las diferencias de cotización a la Seguridad Social.

Asimismo, la reforma introduce en el Estatuto la **regulación del ERTE por fuerza mayor**, incluyendo en la definición de la fuerza mayor temporal los impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.

Finalmente, **se crea el Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización de empleo**, que permitirá a las empresas solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos. El mecanismo tendrá dos modalidades, previa activación por el Consejo de Ministros:

- 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 proceso de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año, con posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

Durante su activación, las empresas podrán solicitar a la autoridad laboral competente la reducción de jornada o suspensión de los contratos de trabajo, pudiendo aplicarse exenciones sus cotizaciones a la Seguridad Social.

05. Entrada en vigor y Disposiciones transitorias

Conforme al texto publicado, las medidas entran en vigor con carácter inmediato salvo las siguientes que entrarán en vigor a los 3 meses de la publicación (30 de marzo de 2022):

- Las modificaciones al contrato formativo
- Las modificaciones al contrato por obra y servicio y eventuales, que en cualquier caso resultarán aplicables hasta su duración máxima (siempre que se hayan firmado con anterioridad al 31 de diciembre de 2021)
- Las modificaciones a los contratos fijos discontinuos
- Las derogaciones de los artículos 12.3, 15.1.a), los apartados 1 y 2 de la disposición adicional decimoquinta, la disposición adicional decimosexta y la disposición adicional vigesimoprimera del Estatuto de los Trabajadores

Por otra parte, se regula la siguiente transitoriedad a las modificaciones antedichas:

- En los contratos formativos vigentes, se mantendrán hasta su duración máxima.
- En cuanto a los contratos de duración determinada celebrados **antes del 31 de diciembre de 2021**, se mantendrán hasta su duración máxima.



- En cuanto a los contratos de duración determinada celebrados **desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022**, no podrán tener una duración superior a 6 meses y se regirán por la normativa anterior a la presente reforma.
- Se limita el encadenamiento de contratos, tomándose en consideración para el computo del número de contratos, periodo y plazo, solo el contrato vigente a la entrada en vigor de la nueva normativa.
- En cuanto a los cambios en los Convenios Colectivos, resultaran de aplicación a aquellos convenios que estén registrados o publicados con anterioridad al día de hoy y como máximo 1 año desde su entrada en vigor. Los convenios en vigor deberán adaptarse en el plazo de **6 meses** a los cambios.
- Los cambios en la LISOS operaran desde este momento, sin que quepa la retroactividad de las sanciones.

06. Resumen ejecutivo

Contratación	ERTES
<ul style="list-style-type: none">- Una única modalidad formativa con 2 tipos: práctica profesional y alternancia- Relanzamiento del contrato fijo discontinuos- Se elimina el contrato por Obra y Servicio- Se limitan a 2 las modalidades contractuales temporales: circunstancias de la producción (6/12 meses) y sustitución	<ul style="list-style-type: none">- Nuevo mecanismo RED de flexibilidad- Se desarrolla el ERTE por FM
Negociación colectiva	Subcontratación
<ul style="list-style-type: none">- Vuelve la ultraactividad de los convenios- Eliminación de la primacía del convenio de empresa en materia salarial	<ul style="list-style-type: none">- Convenio Colectivo aplicable será el de la actividad desarrollada

Área Laboral ECIJA
info@ecija.com

ECIJA

Documento elaborado por el área de Laboral de ECIJA en Madrid. Para más información ponte en contacto con nosotros a través de un email a info@ecija.com

Torre de Cristal
Pº de la Castellana, 259C
28046 Madrid

www.ecija.com