

CLAVES PRÁCTICAS DE LA NUEVA REFORMA LABORAL

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

D. Manuel Cruz García

Abogado. Especialista en Derecho Laboral.

Fecha: **Miércoles, 19 de enero de 2022**

Hora: **09:30 h**

Duración: **1:30 h**

D. José María Domínguez Domínguez

Abogado. Experto en Área Jurídico-Laboral.



Financiado por:



Real Decreto-Ley 32/2021

Medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.



Financiado por:



A decorative graphic in the top-left corner consisting of overlapping geometric shapes in blue, black, and white, resembling a stylized arrow or a pen nib pointing downwards and to the right.

CONTENIDOS.

1. Contratación. Simplificación y reordenación de la contratación laboral.
2. Medidas de flexibilización interna. Principales novedades en los ERTEs.
3. Modificaciones en el ámbito de la negociación colectiva.

La nueva contratación temporal: Entrada en Vigor el 31/3/2022.

Causas de la Reforma en materia de contratación:

- a) Alta temporalidad en España respecto de la UE.
- b) Uso fraudulento de la contratación temporal.
- c) Inexistencia de incentivos a la contratación indefinida.

El contrato formativo.

- Se diferencian en dos modalidades:
 - Contrato de **formación en alternancia**. (art 11.2 ET). (antes contrato formativo)
 - Contrato **formativo para la obtención de la práctica profesional**.(art 11.3 ET). (antes contrato en prácticas).

Contrato de formación en alternancia.

- **Objeto:** Compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos (FP, Universidad o CEFSNE).
- **Destinatarios:**
 - Personas sin cualificación profesional reconocida.
 - Contratos vinculados a estudios con personas con titulación distinta al objeto formativo del contrato en alternancia, y que no hubieran tenido otro contrato del mismo nivel formativo y sector productivo.

Contrato de formación en alternancia.

- **Límite de edad hasta 30 años. Sin límite para personas discapacitadas o de exclusión social.**
- La **actividad a desempeñar** ha de estar relacionada con la actividad formativa.
- Se exigen **2 tutores** uno por la empresa y otro por la entidad formadora. Han de coordinarse entre empresa y entidad formadora.
- **Pendiente desarrollo reglamentario** sobre la impartición de la formación.

Contrato de formación en alternancia.

- **Duración:** La prevista en el plan formativo con **un mínimo de 3 meses y máximo 2 años.**
- En caso de no obtención del título **podrá prorrogarse sin superar los 2 años.**
- Solo podrá celebrarse **un contrato formativo por cada ciclo.**
- No se podrá realizar cuando se hubiera prestado **servicios en la misma empresa** bajo cualquier modalidad contractual en la **misma actividad y puesto** por un periodo de **6 meses.**
- **No existe periodo de prueba.**
- **Prohibición** de horas extraordinarias, complementarias, trabajos a turnos ni nocturnos.
- **Retribución:** La establecida en **Ccol, ó 60 y 75% primer y segundo año de la categoría o grupo laboral.** Nunca inferior al SMI en base al tiempo trabajado.
- **Tiempo de trabajo** de la jornada máxima legal o fijada en Ccol:
 - **65% primer año.**
 - **85% segundo año.**

Contrato de trabajo para la Práctica Profesional.

- **Destinatarios:** Quienes estén en posesión de título universitario, título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del SFP, título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas.
- Debe concertarse dentro de **los 3 años siguiente a la terminación de los estudios. 5 años en personas con discapacidad.**
- **NO podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 12 meses.**

Contrato de trabajo para la Práctica Profesional.

- **NO** puede suscribirse con quien hubiera **adquirido experiencia o actividad formativa** (se excluyen las prácticas para la obtención del título), por un periodo superior a **3 meses**.
- **No** podrá ser contratado **en la misma o distinta empresa** por tiempo superior al máximo por la misma titulación.
- Tampoco en la **misma empresa y en el mismo** puesto aunque el contrato se realice para una titulación distinta.
- El grado, master y doctorado se entienden titulaciones distintas, **salvo que se hubieran obtenido con carácter previo al contrato**.
- Periodo de prueba de **1 mes**.

Contrato de trabajo para la Práctica Profesional.

- Exigencia de un plan **formativo individual y tutor/a** especializado.
- Prohibición de realización de **horas extras**, salvo fuerza mayor.
- **Retrubbución:** Fijada en convenio colectivo, en ningún caso inferior al 60% fijado en la categoría o SMI.

Normas comunes

- **Interrupción de la duración** del contrato IT, AT, RLE...etc.
- Inclusión del **plan formativo** y actividades de tutoría en el texto del contrato.
- **No existen límites de edad ni de duración** en el caso de discapacitados y de exclusión social. Necesidad de desarrollo reglamentario.
- **No podrá pactarse periodo de prueba** tras el término de un contrato formativo.

Normas comunes

- **Reglamentariamente se establecerán límites** de contratos, personas en formación por tutor ...etc.
- Las empresas que aplican el **art 47 y 47 bis podrán concertar contratos formativos**. No pueden sustituir funciones o tareas de trabajadores afectados.
- Las empresas podrán **solicitar a SEPE** si las personas a contratar han estado bajo las modalidades contractuales de formación.
- **Comunicación a la RLT.**

Contrato a tiempo parcial. (art 12,2 ET)

- Se modifica el art 12.2 en el que **se posibilita la realización a tiempo parcial de los contratos formativos.**
- Se elimina la excepción de contratos para la formación y el aprendizaje.

Contratación Temporal (art 15 ET)

- El contrato de trabajo se presume indefinido.
- Excepcionalidad del contrato temporal:
 - **Circunstancias de la producción.**
 - **Sustitución de personas trabajadoras.**Ha de concretarse **causa y su conexión con la duración prevista.**

Contrato por Circunstancias de la producción. (art 15.2 ET).

- Son circunstancias temporales:
 - **Ocasionales e imprevisibles** de la actividad. **Desajuste** entre el empleo **fijo y el necesario** para la realización de la actividad.
 - Que **no responda a supuestos del art 16.1 ET** (contrato fijo discontinuo).
 - **Previsible**. Duración máxima 90 días. No continuada. Relación a la RLT en 4T. Prohibición a contratas, subcontratas y concesiones administrativas.

Contrato por Circunstancias de la producción. (art 15.2 ET)

- Duración máxima 6 meses, ampliada a 12 por Ccol.
- Permite una sola prorroga.

Contrato temporal para la sustitución de la persona trabajadora. (art 15,3 ET)

- Sustitución de **personas con derecho a reserva** del puesto.
- Identificar en el contrato **nombre** de la persona sustituida y **causa** de la sustitución.
- Podrá **iniciarse el contrato hasta 15 días antes** del hecho causante.
- Se puede concertar para **completar reducciones de jornada**.
- Cobertura de **vacante en proceso de selección**. Duración **máxima 3 meses**. Imposibilidad de hacer otro contrato.

Contratación temporal (art 15.5 ET)

- Adquieren la condición de fijos:
 - Incumplimiento del art 15 ET.
 - **No alta** transcurrido el periodo de prueba.
 - Contratados **18 meses en 24** para el mismo puesto o grupo por dos o mas contratos por circunstancias de la producción, incluido tiempo en ETT y sucesión o subrogación empresarial.
 - **Disp Transitoria 5ª**. Se tomará como cómputo para 18/24 el contrato vigente a la fecha de entrada en vigor del RD Ley.

Contrato fijo de obra.

- Contrato **adscritos a una obra** en el sector de la construcción.
- El contrato podrá **extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora**.
- Dicha extinción **no** es aplicable al **personal de estructura**.
- A la finalización de la obra existe obligación de **propuesta de recolocación**.
- **Terminación de la obra:** real, verificable y efectiva, disminución paulatina del volumen de obra, paralización definitiva o temporal o causa imprevisible.

Contrato fijo de obra.

- La propuesta de recolocación deberá pactarse en cláusula anexa al contrato:
 - Ubicación de la obra
 - Acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto.
 - Comunicada 15 días antes de la terminación de la obra.

Contrato fijo de obra.

- Comunicada la propuesta de recolocación, **el contrato se extingue:**
 - Si rechaza la propuesta.
 - Si la recolocación, incluso tras un proceso de formación no resulta adecuada a las nuevas obras en la misma provincia.
 - Inexistencia de obras en la provincia.
 - Exista en la obra un exceso de personas con cualificación para realizar las mismas funciones.
 - El Ccol. podrá establecer criterios al respecto.

Contrato fijo de obra.

- La persona trabajadora **deberá responder en 7 días** o se entenderá que rechaza la recolocación.
- Si la extinción es por no tener cualificación o inexistencia de obras la empresa ha de notificar la extinción del contrato en el **plazo de 15 días anteriores al cese.**
- **Poner en conocimiento a la RLT**
- **Indemnización de 7%** de los emolumentos cobrados durante todo el contrato.

Cotización adicional contratos de duración determinada inferiores a 30 días.

- Los contratos de duración **inferior a 30 días** se penalizan con cotización adicional.
- Grupo 8 de cotización (37,53€) x 23,6% x3 = **26,57€**. Es aplicable de forma fija por cada finalización de contrato independientemente de los días en alta.
Boletín Red 1/22.

Contrato fijo discontinuo. (art 16 ET)

- **Se concertará para la realización de trabajos:**
 - De naturaleza estacional.
 - Tareas de temporada.
 - Servicios intermitentes pero en periodos ciertos, determinados e indeterminados.
 - Ejecuciones de contrataciones y concesiones administrativas.
 - ETT.

Contrato fijo discontinuo. (art 16 ET)

- Formalización por escrito.
 - Duración del periodo de actividad.
 - La jornada y distribución horaria con carácter estimado y concretados en el llamamiento.
 - Llamamiento por escrito.

Traslado a la RLT del calendario de previsión de llamamiento anual o semestral.

Contrato fijo discontinuo. (art 16 ET)

- Las personas trabajadoras fijas discontinuas tienen derecho a que **antigüedad** se calcule teniendo en cuenta **toda la duración de la relación laboral** y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.
- **Excepción:** aquellas que respondan a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

Contrato fijo discontinuo. (art 16 ET)

- **Contratas y subcontratas o concesiones administrativas.**
 - La inactividad son periodos de espera entre subcontrataciones.
 - Plazo máximo de espera 3 meses. El Ccol puedes regular uno inferior.
 - Pasados 3 meses = ERTE o Despido Objetivo o lo que establezca el Ccol (Cuantía por fin de llamamiento).

Contratas y Subcontratas (art 42 ET)

- Se modifica el art 42.6 ET estableciendo como Convenio Colectivo de aplicación a la empresa contratista el convenio del sector que se aplique a la principal o el del sector de la principal.

Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas ETOP.

- Se pueden **reducir jornadas o suspender contratos** de forma temporal. Desarrollo Reglamentario pendiente.
- Las causas ETOP no se modifican.
- Se reducen de **15 a 7 días** el **periodo de consultas** en empresas de menos de **50 personas en plantilla**.
- Se reduce de **7 a 5 días** el plazo máximo para **constituir la comisión negociadora** si existe RLT.
- **Si no existe RLT** el plazo se reduce de **15 a 10 días** para constituir la comisión negociadora.
- En la comunicación ha de **incluirse el periodo en el que se llevarán a cabo las medidas**.

Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas ETOP.

- En la Sentencia de condena por ERTE injustificado se ha de **incluir el pago de las diferencias de cotización a la SS**, además del reintegro de prestaciones.
- En caso de acuerdo el trabajador solo podrá reclamar por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
- Se regula a **prorroga del ERTE** previo periodo de consultas de 5 días y comunicándolo a la A.L. en 7 días.

ERTE POR FUERZA MAYOR.

- Se ha de solicitar con los medios de prueba que acrediten la situación que se alega.
- **Sin límite de personas afectadas.**
- La A.L. ha de contestar en **5 días. Silencio positivo.**
- La resolución marcará la fecha de **fin del ERTE.**
- Se puede solicitar nueva autorización si las causas persisten.
- Preceptivo informe de la ITSS a la A.L.
- **Fuerza Mayor Temporal:** por impedimentos o limitaciones que deberá ser justificadas. **No preceptivo informe de la ITSS.**

ERTES normas comunes.

- La **reducción** de la jornada será de entre el **10 y el 70%**.
- **En la solicitud se hará constar:** el periodo de suspensión-reducción, identificación de las personas y tipo de medida.
- Prioridad al ERTE **reductivo frente al suspensivo**.
- Se regula la facultad empresarial de **afectar y desafectar** en función de las circunstancias previa información a la RLT y SEPE.
- **Se prohíben H. Extras y nuevas contrataciones, o externalizaciones**, salvo que el personal afectado no sea apto por formación o capacitación, u otras razones objetivas justificadas.
- Derecho a **acciones formativas**. Incremento de crédito formativo de personas afectadas.

ERTES normas comunes

- **BR desempleo:** Promedio de 6 meses.
- Obligación pago **aportación empresa en TC.**
- **Reducciones a la SS por ERTE.** (D.A. 39 LGSS)
 - **ETOP:** Exención del 20% supeditado a acciones formativas.
 - **FM y FM Temporal:** Exención del 90%
 - Las exenciones estarán sometidas al **Mantenimiento de empleo 6 meses.**

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- **Ultraactividad plena → Art 86 ET**
- Denunciado un convenio: seguirá vigente hasta nuevo convenio

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Prevalencia del convenio sectorial en materia salarial frente al convenio de empresa

Art. 84.2 ET Convenio de empresa de aplicación prioritaria

- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- e) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Adaptación 1 año – 30 de diciembre de 2022

Siempre nos quedará el **DESCUELGUE**

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Descuelgue de convenio

Artículo 82.3 ET. Materias

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. Limite SMI**
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Subcontratación

Art. 42.6 ET

PROHIBIDO: MUTISERVICIOS/OUTSOURCING

Referencia: convenio de la actividad desarrollada - ¿actividad propia?

Salvo convenio sectorial de la subcontrata

Convenio propio subcontrata excepto material salarial salvo superior.

No CEE: no actividad propia/esencial

Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Gracias



Financiado por:



Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Financiado por:



Coraboran:

