



Confederación
Empresarial de
Bizkaia

Bizkaiko
Enpresarien
Konfederazioa

Circular Gral./Zirk.orok.: 243

Circular Part./Norb.zirk.: 142

Refª./Errefer.: PC/SS

Fecha/Data: 30-12-21

LAS CLAVES DE LA REFORMA LABORAL

En el BOE de fecha 30 de diciembre de 2021 se ha publicado el Real Decreto Ley que aprueba la Reforma Laboral.

NORMATIVA: 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 (en adelante RDL).

ENTRADA EN VIGOR: 31/12/2021. A excepción de una serie de preceptos que entrarán en vigor a los 3 meses de la publicación del RDL (Disposición final octava).

A continuación, realizamos un breve resumen de los principales contenidos del RDL sin perjuicio del WEBINAR sobre la Reforma Laboral que organiza CEBEK y que tendrá lugar el próximo 14 de enero de 2022.

Igualmente les adjuntamos el enlace en el que podrán acceder al texto completo:

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/12/30/pdfs/BOE-A-2021-21788.pdf>

CONTRATACIÓN.

Se modifican los artículos 11, 12, 15 y 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante ET).

- Se establecen dos tipos de **contratos formativos** según su objeto:
 - Contrato de formación en alternancia para compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la FP, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas de Sistema Nacional de Empleo.
 - Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.
- El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.
- El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Desde la fecha de referencia este documento se encuentra en:
Goiko egunetik agiri hau ondorengo helbidean aurki dezakezu: <http://www.cebek.es>

Gran Vía 50 - 5º - 48011 Bilbao - Telf.: 94.400.28.00 - Fax: 94.400.28.51 - Correo-e: info@cebek.es

- El **contrato de trabajo de duración determinada** solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Así, desaparece el contrato por obra y servicio. Los contratos por obra o servicio determinado suscritos en virtud del art. 15.1 a) ET según su redacción vigente antes de la entrada en vigor de esta reforma, así como los contratos fijos de obra que suscritos en virtud del art. 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigente en la fecha de publicación de esta norma, resultarán aplicables hasta su duración máxima en los términos recogidos en los citados preceptos.

Definición de causas de temporalidad:

- Contrato por circunstancias de la producción: se entenderá el incremento ocasional e imprevisible y oscilaciones (se incluyen las que derivan de las vacaciones) que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Su duración no será superior a 6 meses, ampliable a 1 año por convenio colectivo sectorial.

Podrá utilizarse también para atender situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada, por un máximo de 90 días en el año natural no continuados y nunca en el marco de contratos, subcontratos o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

- Contrato de sustitución:
 - Sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución. La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desarrollo adecuado del puesto y, como máximo, durante 15 días.
 - Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en convenio y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.
 - Para la cobertura temporal de un puesto durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a 3 meses, o el plazo inferior recogido en convenio.

- Se establece que los contratos temporales o formativos en las modalidades actuales que estén vigentes a la entrada en vigor de esta norma se regulan por la normativa por la que fueron suscritos.
- Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en el art.15 adquirirán la condición de fijas, así como quienes acumulen 18 meses de trabajo en un plazo de 24 meses, con o sin solución de continuidad, en el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, directamente o a través de su puesta a disposición por ETT y la persona que ocupe un puesto que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante mas de 18 meses en 24 meses mediante contratos por circunstancias de producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados por ETT.

En estos casos la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

- La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.
- Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas de su incumplimiento.
- Las infracciones por uso indebido de contratos temporales pasan a ser por cada una de las personas trabajadoras afectadas y se elevan hasta 10.000 € en su grado máximo. Se recoge también una penalización creciente en la cuota empresarial a la SS por cada baja que se produzca en contrato temporales para desincentivar los de corta duración.
- El **contrato fijo discontinuo** se establece para trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tenga dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Podrán realizarse también este contrato 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. En este caso, los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

Y se establece también la posibilidad de celebrar un contrato fijo discontinuo entre una ETT y una persona contratada para ser cedida.

Las personas fijas discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

EXCEPCIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN, QUE REGULARÁ EL CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA.

Modificación de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

- Sin perjuicio de lo previsto anteriormente, los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en la disposición adicional III de la Ley 32/2006, que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.

- Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción.
- La finalización de la obra, en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación por escrito, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

Este proceso, que será siempre a cargo de la empresa, podrá realizarse directamente o través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales.

- Se entenderá por finalización de las obras y servicios su terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por ésta, o bien la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.
- El contrato se extinguirá por motivos inherentes a la persona trabajadora:
 - a) si el trabajador rechaza la propuesta de recolocación.
 - b) Cuando la cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en éstas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.
 - c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

En los supuestos b y c la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de 15 días a su efectividad y en el supuesto a) la persona trabajadora a la empresa con 7 días de antelación.

La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de 7 días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del 7% calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.

SUBCONTRATACIÓN.

Se modifica el artículo 42 del ET sobre subcontratación de obras y servicios:

- El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III.
- No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este en los términos que resulten del artículo 84.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Se modifican los artículos 84.2 y 86 del ET sobre en materia de concurrencia de convenios y vigencia:

- Se elimina la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial, manteniéndose su prioridad en el resto de las materias reguladas por el art. 84.2 del ET.
- Se establece que, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo. Es decir, la reforma respeta los acuerdos previos que en materia de ultraactividad puedan haberse regulado en los convenios colectivos actualmente vigentes y mantiene la posibilidad de disponer sobre dicha regla, que ya existía con anterioridad a la Reforma del año 2012.
- Se establece también que transcurrido un año sin que haya un acuerdo las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes o, si existiera un acuerdo previo, al procedimiento de arbitraje.

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE):

Se modifica el artículo 47 del ET sobre ERTES de reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

- Se mantienen los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP), así como los de fuerza mayor (por decisiones administrativas, incluidas las de protección de la salud pública).
- Nueva causa de ERTE: o Se recoge como causa de fuerza mayor temporal la determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa, consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas las orientadas a la protección de la salud pública. Procedimiento flexible en línea con lo aplicado en los ERTE,s durante la pandemia.
- En los ERTES ETOP mayor facilidad en su tramitación para las pymes, así el periodo de consultas se reduce a 7 días para las empresas con menos de 50 trabajadores.
- Llamamiento a priorizar la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.
- Posibilidad de desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas.
- No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en ERTE que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas.
- Se prevén exenciones voluntarias en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta de:

- El 20% para ERTes ETOP, vinculadas a la puesta a disposición de las personas trabajadoras de acciones formativas a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada.

En caso de incumplimiento de la puesta a disposición de las acciones formativas habrá que devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora afectada por dicho incumplimiento.

La empresa tiene derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada.

- El 90% para ERTes de fuerza mayor y por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa.
- Las exoneraciones son de acogimiento voluntario por la empresa y están condicionadas al mantenimiento del empleo durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

En caso de incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo habrá que devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora despedida.

- Se aplica el régimen de protección por desempleo de carácter general.
- La tramitación y efectos de los ERTes por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19, regulados en el Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo, seguirán rigiéndose por lo dispuesto en dicha norma hasta el día 28 de febrero de 2022.

MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO:

- Es un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud voluntaria de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo, sometidas a periodo de consultas con la representación de los trabajadores y autorización de la autoridad laboral.
- Tiene dos modalidades:
 - Cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
 - 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.
- Llamamiento a priorizar la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.
- Posibilidad de desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas.

- No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en ERTE que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas.
- Se prevén exenciones voluntarias en la cotización a la SS sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta:
 - En la modalidad cíclica:
 - 60% 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.
 - 30% durante los cuatro meses siguientes a la finalización del plazo anterior.
 - 20% durante los cuatro meses siguientes a la finalización del plazo anterior.
 - El 40% en la modalidad sectorial, vinculadas a la puesta a disposición de las personas trabajadoras de acciones formativas a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada.

En caso de incumplimiento de la puesta a disposición de las acciones formativas hay que devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora afectada por dicho incumplimiento. La empresa tiene derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada.
 - Se habilita al Consejo de Ministros para impulsar las modificaciones legales necesarias para modificar los porcentajes de estas exenciones y también para establecer la aplicación de exenciones a la cotización debida por los trabajadores reactivados, tras los períodos de suspensión del contrato o de reducción de la jornada, en el caso de los expedientes de regulación temporal de empleo en la modalidad cíclica.
 - Las exoneraciones son de acogimiento voluntario por la empresa y condicionadas al mantenimiento del empleo durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo. En caso de incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo hay que devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora despedida.
- Se prevé una protección por desempleo del 70% de la base reguladora durante todo el tiempo de aplicación de la medida, sin periodo de carencia ni consumo de prestaciones. Entrará en vigor el 31 de marzo de 2022.
- Se constituirá un Fondo RED, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, para financiar las necesidades del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exoneraciones, incluidos los costes asociados a la formación.

PRÓRROGA DEL SMI DE 2021:

Hasta que se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2022 en el marco del diálogo social se prorroga la vigencia del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021.

- 32,17 euros/día.
- 965 euros/mes (14 pagas).
- 13.510 euros/año.