

REFORMA LABORAL

El pasado 30 de diciembre de 2022, se publicó el 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 y que ha entrado en vigor el día 31 de diciembre de 2021.

A continuación, se desarrollan las principales novedades introducidas por dicha reforma:

MODIFICACIONES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

1º CONTRATO FORMATIVO (ART. 11 ET): Se cambia la denominación del *contrato de formación y aprendizaje* y del *contrato en prácticas* por “contrato de formación en alternancia” y “contrato formativo para la obtención de una práctica profesional”, respectivamente.

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena. Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos.

Se podrán realizar contratos vinculados a estudios de FP o universitarios con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo a una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

La persona contratada contará con un tutor tanto en el centro educativo, como en la empresa.

Podrán formalizarse con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo y sin que su duración máxima de todos los contratos pueda exceder de 2 años.

Tendrán una duración mínima de 3 meses y máxima de 2 años. En caso de concertarse por duración inferior, solo podrá realizarse una única prórroga.

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65% el primer año, y del 85% en el segundo año de su jornada máxima establecida en el convenio o la máxima legal establecida.

Este tipo de contratos no podrá tener período de prueba.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada a nivel de estudios se regirá por lo siguiente:

- Deberá concertarse dentro de los 3 años o de los 5 si es con persona discapacitada, siguientes a la terminación de los estudios.
- La duración mínima es de 6 meses y máxima de 1 año.

- Puede establecerse período de prueba de 1 mes máximo

En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos para conseguir un equilibrio entre hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.

2º DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (ART. 15 ET): en primer lugar, se sienta la presunción legal, salvo prueba en contrario, de que el contrato de trabajo *se presume indefinido*. Queda eliminado el contrato por obra y/o servicio. El contrato de duración determinada solo podrá celebrarse por *circunstancias de la producción o por sustitución de personas trabajadoras*.

Para que se entienda, que concurre causa justificada de temporalidad se deberá especificar con precisión la causa habilitante de tal contratación.

2.1 Contrato por circunstancias de la producción, puede atender a dos opciones:

2.1.1. Atender al incremento ocasional e *imprevisible* que genera un desajuste temporal entre los empleados, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, incluyendo las vacaciones anuales. Estos contratos tendrán una duración máxima de 6 meses, ampliables hasta 1 año por convenio colectivo.

2.1.2. Atender situaciones ocasionales, *previsibles* y que tengan duración reducida y delimitada en el tiempo. Se podrá utilizar máximo 90 días en el año natural, independientemente del nº de personas necesarias para atender las necesidades, que deberán ser debidamente identificadas en el contrato. Estos 90 días no se podrán utilizar de manera continuada.

Las empresas deberán trasladar a los representantes de los trabajadores una previsión anual de uso de estos contratos.

2.2. Contrato de duración determinada para sustituir a una persona con derecho a reserva de su puesto. En este caso, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de sus funciones, para el correcto aprendizaje, durante 15 días máximo.

El contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora y también durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva de un puesto mediante contrato fijo, sin que pueda durar más de 3 meses.

Si se incumplen estas exigencias, el contrato será indefinido.

Las personas trabajadoras que en un período de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, adquirirán la condición de fijos en la empresa.

Adquirirán la condición de fijas las personas que ocupen un puesto que hayan estado ocupando previamente, continuamente o no, durante más de 18 meses en un período de 24 mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos por ETT.

Las empresas deberán informar a las personas temporales y a los representantes de los trabajadores sobre la existencia de puestos vacantes, y también podrá ponerse en algún lugar público visible del centro de trabajo. Todos los contratos temporales que se hagan se informarán a los representantes de los trabajadores si no existe obligación de entregar la copia básica.

El propio trabajador podrá solicitar al SEPE un certificado de contratos temporales celebrados para poder acreditar su condición de fijo en la empresa.

3º CONTRATO FIJO-DISCONTINUO (ART. 16 ET)

Se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de actividades que tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifica por la celebración de contrata, subcontratas o concesiones administrativas, los períodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

Los fijos-discontinuos 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. Se les informará sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario y serán colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación durante los períodos de inactividad.

4º SUBCONTRATACION DE OBRAS Y SERVICIOS (ART. 42 ET).

Aquellas contrata y subcontratas que desarrollen la propia actividad de la empresa principal contratante deberán aplicar el convenio sectorial de la actividad que desarrollen sus trabajadores. Cuando la empresa concierte un contrato de prestación de servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes de los trabajadores.

5º REDUCCIÓN DE JORNADA O SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN O DERIVADAS DE FUERZA MAYOR (ART. 47 ET)

La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de sus empleados o suspender temporalmente los contratos, siempre que concurren alguna de las causas indicadas en el título. Para ello se producirá un período de consultas de 7 días máximo en empresas de menos de 50 trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas de la reducción o suspensión y solo se podrá impugnar ante el juzgado de lo social.

6º FINALIZACIÓN DEL CONTRATO (ART. 49 c) ET).

A la finalización del contrato de duración determinada, excepto los contratos formativos y el de duración determinada por sustitución, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

7º SALARIOS (ART. 84.2 ET)

La prioridad en materia de salarios ya no está en los Convenios de empresa, sino en los Convenios sectoriales.

Una vez agotado el año de negociación desde la denuncia del Convenio, se aplica la ultraactividad.

8º CONTRATOS FORMATIVOS CELEBRADOS CON TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD (DA 20ª ET)

Las empresas que celebren contratos formativos con discapacitados tendrán derecho a la bonificación de cuotas del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

9º ACCIONES FORMATIVAS EN LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO REGULADOS EN LOS ARTÍCULOS 47 Y 47 BIS (DA 25ª).

Durante la reducción de jornada o suspensión de contratos, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas, para mejorar sus competencias profesionales.

MODIFICACIONES DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1º BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL APLICABLES A LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO Y MECANISMOS RED (DA 39ª).

	Requisitos	Plazos	Bonificaciones (empresas desarrollen las acciones formativas)
Expediente por causas ETOP (económicas, técnicas, organizativas o de producción)	Se recogen prohibiciones de la normativa Covid	Se reducen (consultas de 15 a 7 días, empresas de menos de 50 trabajadores)	20%
Expediente por fuerza mayor		Se mantienen (decisión autoridad laboral 5 días)	90%
Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización en el Empleo	Modalidad cíclica y modalidad sectorial Activación por Consejo de Ministros Procedimiento ante Autoridad Laboral	7 días	-Cíclicos: 60 % > 30 % > 20 % según fases del mecanismo -Sectoriales: 40 %

2º COTIZACIÓN ADICIONAL EN CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA (ART. 151 LGSS).

Cotización adicional en contratos de duración determinada. Los contratos de duración inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo. Salvo para los regímenes especiales agrarios, empleados de hogar, minería y carbón y contratos de sustitución.

3º SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO (ART 267.1 LGSS).

Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores cuando:

- ✓ Se extinga su relación laboral:
 - Por despido colectivo.
 - Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario.
 - Por despido y extinción del contrato por motivos inherentes a la persona. (disp.adicional 3º Ley 32/2006).
 - Por extinción del contrato por causas objetivas.
 - Resolución voluntaria por parte del trabajador.
 - Por expiración del tiempo convenido en el contrato temporal.
 - Por resolución de la relación laboral durante el período de prueba.
- ✓ Cuando se suspenda el contrato:
 - Por decisión del empresario
 - Por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género
- ✓ Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria de trabajo.
- ✓ Durante los períodos de inactividad de los fijo-discontinuos
- ✓ Cuando los trabajadores retornen a España por extinguírseles la relación laboral en el país extranjero.
- ✓ Cuando se produzca el cese involuntario y definitivo en los cargos o cuando se pierda de forma involuntaria y definitiva la dedicación exclusiva o parcial.

OTRAS MODIFICACIONES NORMATIVAS

Disposición Transitoria TERCERA: Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados **ANTES del 31 de diciembre de 2021:** Estos contratos se rigen por la normativa previa a la reforma laboral.

Disposición Transitoria CUARTA: Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados **DESDE el 31 de diciembre de 2021 HASTA el 30 de marzo de 2022:** Aquellos celebrados durante esas fechas se registrarán por la normativa vigente en que se han concertado, y su DURACIÓN NO PODRÁ SER SUPERIOR A 6 MESES. Es decir, se podrá mantener el contrato de obra o servicio y el de circunstancias de la producción al uso hasta el 31/03/2022 pero variando el tema de su duración máxima.

Disposición transitoria QUINTA. Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos: “Las personas trabajadoras que en un período de 24 meses hubieran estado contratadas mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los de ETT, durante un plazo superior a 18 meses, adquirirán la condición de fijos en la empresa.” Esto será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral. Respecto de los contratos suscritos con anterioridad, se tomará en consideración solo el contrato vigente en la entrada en vigor de la reforma laboral.

Disposición transitoria novena: Irretroactividad en materia sancionadora.

Las infracciones en el orden social cometidas antes de la reforma se sancionarán conforme a las cuantías anteriores.

Disposición final primera: Modificación de la Ley 14/1994 que regula las ETT.

Las ETT podrán celebrar contratos fijo-discontinuos para cubrir contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias.

Los nuevos contratos temporales por circunstancias de la producción, formativos, fijo-discontinuos, regidos por lo indicado en la reforma laboral, solo se podrán celebrar desde el 31 de marzo de 2022.

Con la entrada en vigor de la **Ley de Presupuestos Generales del Estado** se aprobó un **incremento de la cuota de autónomos para el año 2022 y de sus bases.**

Este incremento supondrá, para aquellas personas que se encuentren pagando la base mínima (944,4 pasará a ser de 960,6), una cuota de 291,1€/mes, y a los autónomos societarios 374€/mes, además del incremento de los tipos de cotización que tendrán que asumir (del 30,3% al 30,6%), es decir pasarán a pagar por la cuota mínima un total de 293,94€/mes, y los societarios 377,87€/mes, lo cual supone un incremento de 59,4€/año para los primeros y de 76,2€/año para los segundos.

La base máxima de autónomos pasa de ser de 4.070,10 a 4.139,40, variando así la cuota máxima de 1.233,24€/mes a 1.266,66€/mes.

Esquema sobre la situación anterior y la actual en cuanto a los contratos temporales:

ANTES		AHORA	
CONTRATO EVENTUAL (circunstancias de la producción, acumulación de tareas y exceso de pedidos)	Máximo 6 meses en período de 12 meses continuos. Encadenamiento de contratos: 2 o más contratos temporales que en un período de 30 meses superen los 24.	Contrato por circunstancias de la producción	Máximo 6 meses si existen necesidades ocasionales o imprevisibles (ampliables a 12 por convenio) Máximo 90 días/año si las necesidades son ocasionales y previsibles Encadenamiento de contratos: 2 o más contratos cuando en un período de 24 superen los 18 meses.
Contrato por Obra o Servicio determinado	3 años (hasta 12 meses más por convenio)	Desaparece	
Contrato de interinidad	Duración: tiempo necesario para la sustitución de las personas con derecho a la reserva del puesto de trabajo. O 3 meses para procesos de selección	Contrato por sustitución de personas trabajadoras	Duración: tiempo necesario para la sustitución de las personas con derecho a la reserva del puesto de trabajo. O 3 meses para procesos de selección
Contrato de formación y aprendizaje	Duración mínima 1 año, y máxima 3 años	Contrato de formación en alternancia	3 meses mínimo y 2 años máximo
Contrato en prácticas	Mínimo 6 meses y máximo 2 años	Contrato formativo para la obtención de una práctica profesional	Mínimo 6 meses y máximo 1 año

Garbema se pone a su disposición para prestarle la asistencia y el asesoramiento que pueda precisar en lo referente a la materia comentada en esta newsletter. La presente comunicación tiene carácter meramente informativo y ha sido elaborada con fines divulgativos. Cualquier actuación a adoptar en el marco de la materia comentada deberá ser objeto del correspondiente asesoramiento profesional.