

diciembre 2021

A la espera de que se dé a conocer el texto definitivo que finalmente se publicará en el BOE, te anticipamos cuáles serán las principales novedades que la reforma laboral pactada entre Gobierno y agentes sociales traerá para las empresas, estando previsto que se apruebe mañana, 28 de diciembre, vía Real Decreto-ley, en el último Consejo de Ministros del año.

1.- En el ámbito de la contratación temporal.

- El "contrato para la formación y aprendizaje" y el "contrato en prácticas" quedan sustituidos por el "contrato de formación en alternancia" y el "contrato formativo para la obtención de una práctica profesional". Aunque parten de una base similar a sus predecesores, su duración máxima se reduce en dos años para los primeros y en un año para los segundos. Se establecen mayores requisitos y la figura del tutor en la empresa cobra especial relevancia.
- Desaparecen el "contrato por obra" y el "contrato fijo de obra de construcción". En el sector de la construcción se regula un mecanismo alternativo de extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora que permitirá en ciertas circunstancias extinguir este tipo de contratos adscritos a las obras con una indemnización del 7% de las cantidades salariales devengadas durante la vigencia del contrato.
- El "contrato eventual" pasa a denominarse "contrato por circunstancias de la producción". Se reformula su causa, manteniendo una duración máxima de 6 meses, ampliable a 12 por convenio colectivo sectorial. Se crea un subtipo del mismo para utilizar un máximo de 90 días al año ligado a situaciones ocasionales y previsibles de duración reducida y limitada. Se penaliza el uso de este contrato a través de una cotización adicional a su finalización cuando su duración sea inferior a 30 días.
- El "contrato de interinidad" pasa a denominarse "contrato por sustitución de persona trabajadora".
- Los contratos temporales vigentes a la entrada en vigor de la reforma seguirán rigiéndose por la normativa bajo cuyo amparo fueron suscritos.



2.- El "contrato fijo discontinuo" se redefine y pretende ser una alternativa tras los límites impuestos a la contratación temporal.

- Podrá concertarse 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. También podrá ser concertado para el desarrollo de los servicios en el marco de contratos mercantiles o administrativos y adicionalmente entre las empresas de trabajo temporal y el personal contratado para su puesta a disposición.
- La negociación colectiva adquirirá un papel muy relevante en el desarrollo de este contrato.
- Se regulan con mayor concreción los derechos de los trabajadores fijos discontinuos, así como los derechos de información de la RLT en relación con este colectivo.

3.- En materia de flexibilidad interna.

- Se reformula la regulación de los ERTes por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor para incorporar algunos de los elementos y obligaciones que se instauraron en los ERTes Covid. Por ejemplo, la prohibición de realizar horas extras, establecer nuevas externalizaciones de actividad o de concertar nuevas contrataciones en el centro afectado por el ERTE, salvo razones de formación, capacitación y otras razones objetivas y justificadas, o la posibilidad de disfrutar de mayores beneficios si se realizan acciones formativas respecto del colectivo afectado.
- Se crea el mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo que permitirá a las empresas, una vez activado por el Consejo de Ministros, solicitar medidas temporales de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

4.- En materia de negociación colectiva.

- Se excluye el salario de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa.
- En relación con la ultractividad se establece que, en defecto de pacto, se mantendrá la vigencia del convenio si no se llega a un acuerdo.

5.- En el ámbito sancionador.

- Se destaca el papel de la Inspección de Trabajo en el control de las exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.
- Se actualiza el catálogo de infracciones en el orden social como consecuencia de las nuevas obligaciones incorporadas en la reforma.
- Destaca como medida de lucha contra el fraude en la contratación temporal que se considerará la concurrencia de una infracción por cada trabajador afectado por la irregularidad, modificándose también los importes de las multas.