

El sindicato de los Profesionales

LA REFORMA LABORAL

03/02/2022.- 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, si bien deberá ser convalidado en el plazo de un mes por el Congreso desde su publicación en el BOE, entró en vigor desde el día 31 de diciembre de 2021, salvo para la adaptación por las empresas al nuevo marco de contratación establecido en la norma que dispondrán hasta el 30 de marzo.

Los contratos celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 se registrarán por la normativa legal vigente en la fecha en la que se hayan concertado, pero su duración no podrá superar los seis meses. En el caso de haberse celebrado antes del 31 de diciembre, estos contratos, así como los contratos fijos de obra de la construcción, resultarán de aplicación hasta su duración máxima.

Finalmente, esta reforma laboral no ha modificado los aspectos estructurales y fundamentales de la reforma laboral del año 2012.

El principal objeto de la reforma y de las modificaciones es acotar la temporalidad de los contratos.

Los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido. Desaparecen los contratos de obra o servicio. En el sector de la construcción, donde más se han implementado los contratos por obra y servicio, la modalidad ordinaria de contratación pasará a ser la del tipo indefinido. Una vez termine la tarea asignada, la empresa deberá recolocar al trabajador en otra obra. De ser rechazada esta propuesta, o no poderse llevar a cabo, se extinguirá el contrato y el trabajador recibirá una indemnización del 7% calculada sobre conceptos salariales del convenio.

Solo existirá un contrato de duración determinada, que podrá celebrarse por circunstancias de la producción, que podrá extenderse hasta los seis meses de duración, o a un año si lo permite el convenio de la actividad que se desempeñe, o por sustitución de la persona trabajadora, completar una jornada reducida o cubrir una vacante durante el proceso de selección por un plazo máximo de 3 meses.

Para hacer frente a situaciones de mayor demanda que requieran un apoyo extra, como campañas de Navidad o agrícolas, las empresas podrán recurrir a la contratación temporal para hacer frente a situaciones en las que se requiera de un apoyo extra como las campañas de Navidad o agrícolas, por un periodo máximo de 90 días al año no consecutivos. En este tiempo, las empresas podrán realizar contratos temporales con causas que, aun siendo previsibles, tengan una duración reducida y limitada dentro de la contratación fija.

Las limitaciones a la contratación temporal tienen como objetivo potenciar el uso del contrato fijo-discontinuo para los trabajos de carácter estacional, computando la antigüedad durante todo el periodo que dure su vinculación laboral, y no únicamente por los periodos en los que hayan desempeñado su actividad.

Asimismo, se reduce a 18 meses en un periodo de 24 meses el plazo de encadenamiento de contratos para adquirir la condición de trabajador indefinido, frente a los 24 meses en un periodo de 30 meses.

Se establece un contrato formativo con dos modalidades, el contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.

Las personas contratadas incumpliendo lo establecido por la norma adquirirán la condición de fijas.

Desde la entrada en vigor de la norma las infracciones por uso indebido de contratos temporales se aplicarán por cada trabajador afectado, en lugar de por empresa, y se elevan de 8.000 € a 10.000 € en su grado máximo.

Además, se penalizará con una tasa fija a las empresas que abusen de contratos temporales inferiores a 30 días, teniendo que pagar una cotización a la Seguridad Social adicional de 26 € por cada contrato que den de baja.

Otro de los objetivos de la norma es dar equilibrio a la negociación colectiva. Para ello se recupera la ultraactividad indefinida, las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa. Se deroga la prevalencia salarial del convenio de empresa, los convenios sectoriales marcarán los salarios mínimos.

A las contratadas y subcontratadas se les aplicará el convenio del sector de la actividad realizada o el de la empresa principal. El convenio de empresa sólo podrá aplicarse por la contratista si determina mejores condiciones salariales que el sectorial que resulte de aplicación.

Por último, el tercer objetivo, evitar despidos colectivos con la revisión del modelo de ERTE ya existente y la creación del mecanismo RED.

En lo que respecta a los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP), los cambios introducidos en la norma pretenden una mayor facilidad en su tramitación y flexibilidad en su aplicación, especialmente para las pymes. Así, el periodo de consultas se reduce a 7 días para las empresas con menos de 50 trabajadores, previa constitución de la comisión representativa.

Para los ERTE de fuerza mayor se incorpora como causa específica el impedimento o las limitaciones a la actividad por decisiones de la autoridad gubernativa, que requerirán de un informe preceptivo de la Inspección de Trabajo. La Autoridad Laboral deberá resolver en el plazo de cinco días, estimándose, en caso de silencio administrativo.

La reducción de jornada de ambos procesos será de entre el 10% y el 70%. Durante el periodo de vigencia del ERTE, la empresa podrá afectar y desafectar personas trabajadoras, previa información a los representantes de los trabajadores y comunicación a la TGSS.

Se refuerza la información a los representantes de los trabajadores durante la aplicación de los ERTE y se incorporan las prohibiciones de horas extra y externalizaciones de los actuales ERTE Covid.

Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada 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, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

Se establecen exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social del 20 % en el caso de los ERTE ETOP, condicionadas a la realización de acciones formativas, y en el caso de los de los ERTE de fuerza mayor del 90%. En ambos casos, estarán vinculadas al mantenimiento del empleo y las empresas verán aumentado el crédito disponible para la formación.

Además de a los ERTE, las empresas en crisis podrán acudir al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que contará con dos modalidades, una cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica que aconseje la adopción de instrumentos de estabilización, y otra sectorial, a la que podrán acogerse las empresas cuando un sector aprecie cambios que generen necesidades de recualificación y de transición profesional. El tiempo máximo de aplicación para el primero, será de un año, y facilitar el paso de sus trabajadores a otra empresa mediante su recualificación, y las exoneraciones serán decrecientes del 60% al 20%. En caso de la sectorial, serán seis meses prorrogables a un año y las exoneraciones alcanzarán el 40%. Las exoneraciones del Mecanismo RED están vinculadas al desarrollo de acciones formativas. La prestación RED será el 70% de la base reguladora durante todo el periodo y no consumirá paro.

La Autoridad Laboral lo autorizará si la empresa ha desarrollado un periodo de consultas y si hay concurrencia de causas. Se entenderá estimado en caso de silencio administrativo.

Gabinete de Comunicación e Imagen CCP
comunicacion@confcuadros.com