

Decálogo de la Reforma laboral

29 de diciembre de 2021

El Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad del empleo y la transformación del mercado de trabajo es el reflejo publicado en el Boletín Oficial del Estado, tras su aprobación por el Consejo de Ministros, ratificando el acuerdo alcanzado entre los interlocutores sociales (Organizaciones Empresariales y Sindicatos).

Le presentamos en esta nota un Decálogo de lo más importante de esta Reforma.

1. ¿Reforma de la Reforma del año 2012 o nueva Reforma?

Nos hallamos ante una Reforma que no deroga por completo la realizada en el año 2012, ya que mantiene el grueso de la misma, como por ejemplo todo lo relacionado con el despido, sus causas, sus indemnizaciones, modificación de condiciones, etc... Estamos ante una nueva Reforma Laboral que modifica algunas cuestiones fundamentales del mercado de trabajo.

2. Contrato para obra o servicio determinado.

El contrato para obra o servicio determinado desaparece del Estatuto de los Trabajadores con la nueva regulación, aunque se crea un nuevo “Contrato de trabajo indefinido adscrito a obra” para el sector de la construcción.

3. Redefinición de los contratos temporales.

Se redefinen los contratos por circunstancias de la producción antes denominado “contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos” y los de sustitución de la persona trabajadora, antes denominado “contrato de interinidad”.

4. Contratos por circunstancias de la producción.

Se podrá realizar este tipo de contrato por un periodo máximo de seis meses cuando hay un incremento ocasional e imprevisible que, aún siendo actividad de la empresa, genera un desajuste temporal en el empleo de la empresa.

Asimismo, se podrá realizar este tipo de contrato por un periodo máximo de 90 días en el año natural cuando dicho incremento sea ocasional y previsible.

5. Contratos formativos.

Se redefinen los contratos formativos, modificando sus denominaciones, el anterior contrato en prácticas ahora se denomina “Contrato destinado a adquirir una práctica profesional adecuada a los niveles de estudio”; su duración ya no podrá ser de dos años como antes de la Reforma, sino solamente de uno.

El contrato para la formación anterior pasa a denominarse en la actualidad “Contrato de formación en alternancia”

6. Contrato Fijo-Discontinuo.

Junto con la modificación de los contratos temporales, la potenciación de los contratos fijos-discontinuos es una de las principales novedades en la Reforma.

Serán fijos-discontinuos los trabajados de naturaleza estacional o vinculados a actividades de temporada. Asimismo, serán fijos-discontinuos aquellos que no tengan naturaleza estacional, pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos determinados o indeterminados.

Pueden ser utilizados por las empresas de trabajo temporal y para la ejecución de contratos o concesiones administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

7. Regulación de los ERTE.

Se amplía la regulación de los ERTE, sobre todo los de Fuerza Mayor, basándose en la normativa surgida a consecuencia de la pandemia del COVID.

8. Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización en el Empleo.

El Consejo de Ministros creará y activará este Mecanismo con el fin de permitir la reducción de jornada o suspensión de los contratos de trabajo para los que se creará un Fondo para financiar las prestaciones y exenciones de cotizaciones a la Seguridad Social y costes de formación.

9. Negociación colectiva y convenios colectivos.

Se mantiene la prioridad del convenio de empresa respecto de los convenios sectoriales, salvo en lo relativo al salario del convenio.

Se deroga la ultraactividad de los convenios colectivos por un año, retornando a la ultraactividad indefinida del convenio colectivo denunciado y finalizada su duración, sin que haya acuerdo entre las partes para un nuevo convenio.

10.Subcontratación

La subcontratación no ha sufrido una reforma completa (se hablaba hasta de su desaparición), únicamente ha sido reformada en cuanto a la aplicación del convenio colectivo, siendo aplicable, a partir de la nueva legislación, a las empresas contratistas el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata con independencia de su objeto social o forma jurídica.

José Miguel Benito

Lawyer – Labor Partner