

25 de enero de 2022

# ASPECTOS PRÁCTICOS DE LA REFORMA LABORAL

  
MARINA JIMÉNEZ  
A B O G A D A



"Convenio de colaboración entre el Excmo. Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera y la Asociación de Empresarios de Chiclana para la ejecución y desarrollo de medidas excepcionales, con motivo de la declaración de la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19, y encaminadas a la reactivación económica del tejido empresarial de Chiclana de la Frontera, correspondiente al ejercicio 2022."

**Proyecto subvencionado por el Excmo. Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera.**



Asociación de Empresas de Chiclana

# ESPÍRITU DE LA REFORMA



**01** Reducción de la temporalidad

---

**02** Flexibilidad de las empresas

---

**03** Ultraactividad de los convenios

---

**04** Reducción de la subcontratación

# CONTENIDO

I.- LOS NUEVOS TIPOS DE CONTRATOS

II.- NOVEDADES EN MATERIA DE ERTES Y  
MECANISMOS DE FLEXIBILIDAD

III.- NOVEDADES EN MATERIA DE  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA



# LOS NUEVOS TIPOS DE CONTRATOS

**01**

Contrato Indefinido

**02**

Contrato de duración determinada

**03**

Contrato Formativos

**04**

Contrato Fijo-Discontinuo



## 01. – CONTRATO INDEFINIDO

A partir del 30/03/2022, el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido y solo por circunstancias excepcionales se permitirá realizar contratos de duración determinada.

Esto implica:

- Desaparición del «contrato por obra y servicio».
- Justificación de la temporalidad de la contratación.

Este contrato podrá celebrarse a tiempo completo o parcial, según las necesidades estructurales de la empresa



## 02. – CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA



### A) C. TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

#### (i) Por circunstancias de la producción imprevisibles

**Incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones** que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Duración máxima 6 meses, ampliable por convenio hasta 1 año. También puede utilizarse para cubrir las vacaciones del personal.

*Ejemplo: fábrica de zapatos que recibe de forma imprevisible un encargo del ejército español para la fabricación de miles de botas en un corto periodo de tiempo.*

#### (ii) Por circunstancias de la producción previsible

Se prevé para atender situaciones **ocasionales, previsible y que tengan una duración reducida**: máximo 90 días en el año natural, que no podrán ser utilizados de manera continuada. Este límite de 90 días anuales se computa para el total de todos los contratos temporales de los que haga uso la empresa.

*Ejemplo: contratación en periodo de rebajas, siempre con el límite de 90 días anuales en cómputo total de los contratos de este tipo. Si es por periodo superior, acudiremos a la modalidad de fijo discontinuo, o indefinido a tiempo parcial*

\*\* No es causa de este tipo de contrato, la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa

# Concatenación de contratos temporales y extinción

**Contratos a partir de 31/12/2021** → La nueva regulación reduce a 18 meses en un periodo de 24 el plazo de encadenamiento de contratos para adquirir la condición de trabajador indefinido.

**Contratos anteriores al 31/12/2021** → se aplicará el límite anterior: «en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas mediante dos o más contratos temporales»

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una **indemnización** de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.



## 02. – CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA

### B) C. PARA LA SUSTITUCION DE PERSONAS TRABAJADORAS CON DERECHO DE RESERVA AL PUESTO DE TRABAJO:

Este tipo de contrato sustituye al anterior contrato de interinidad. También puede usarse para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva como contrato fijo, con una duración máxima de 3 meses.

También es valido para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora.



## 03. – CONTRATO FORMATIVO

Con la nueva normativa se SUPRIME el contrato en prácticas, el contrato para la formación u aprendizaje y el contrato para la formación universitaria dual. En adelante se crea el nuevo contrato formativo que tendrá dos modalidades:

- El contrato de formación en alternancia: Trata de compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos. *Ejemplo: contratos con estudiantes de FP dual.*

Edad máxima, 30 años. Duración; mínimo 3 meses y máximo 2 años. Límite: un contrato por cada ciclo formativo, titulación universitaria, etc. No obstante, se puede celebrar este tipo de contrato con varias empresas si responde a distintas actividades del ciclo, plan o programa formativo con el límite de 2 años. Tutor designado.

- El Contrato formativo para la obtención de una práctica profesional: Para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios. *Ejemplo: contratos con personas recién tituladas que vayan a desempeñar un trabajo acorde con su titulación.* Duración: de 6 meses a 1 año.





## 04 – CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

La norma pretende que aquellos contratos temporales que se usaban para cubrir puestos estructurales pasen a ser fijos discontinuos.

*Ejemplo: empresa de formación que contrata a sus profesores de forma temporal (mediante la modalidad de obra o servicio), durante el curso escolar, para volver a contratarlos en septiembre. Con la nueva reforma pasan a ser fijos discontinuos.*

Los supuestos habilitantes para el contrato fijo discontinuo (pueden ser comunes a la modalidad de indefinido a tiempo parcial), comprenden:

- Trabajos de naturaleza **estacional**. Ej.: periodo de rebajas, celebración de comuniones...
- Trabajos vinculados a actividades productivas de **temporada**. Ej.: actividades de formación, agricultura, restauración...
- Trabajos que no son de temporada, pero la prestación del servicio es **intermitente**, con periodos de ejecución **ciertos, determinados o indeterminados**.
- La prestación de servicios en el marco de la ejecución de **contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa**.
- Se puede utilizar el contrato fijo discontinuo entre una ETT y una persona contratada para ser cedida a una empresa usuraria.

\*\* En estos contratos resulta imprescindible regular debidamente el **llamamiento** al trabajador para el inicio de su actividad

\*\***Antigüedad**: la nueva normativa establece que también contarán los periodos en los que los trabajadores no están llamados a trabajar, desde que empezó la relación laboral

# Aplicación en sectores específicos

## 1. CONSTRUCCIÓN

Los contratos ordinarios serán los indefinidos. Desaparece como causa de finalización del contrato la finalización de la obra o servicio y se regula la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora. La finalización de la obra obliga a la empresa a proponer la recolocación, previa formación si es necesaria, siempre a cargo de la empresa.

## 2. HOSTELERÍA

Se generaliza la necesidad de contratación mediante la modalidad de fijo discontinuo o contrato indefinido a tiempo parcial. No obstante, si no estamos hablando de una situación de necesidad permanente sino puntual, podríamos estar ante una situación de un contrato temporal por circunstancias de la producción (con sus límites).

## 3. AGRICULTURA

El trabajo de campaña agrario, quedará principalmente enmarcado en los contratos de temporada, con el límite de 90 días anuales no continuados, o en el fijo discontinuo.

# PERIODO TRANSITORIO

---

- A partir del 30/03/2022, los nuevos contratos de trabajo se presumirán por tiempo indefinido. Todos los contratos que se hagan a partir de esa fecha deberán ser indefinidos, fijo discontinuo, en formación o de duración determinada (solo si cumplimos con los requisitos de la temporalidad).
- Los contratos **celebrados antes del 31/12/2021**, seguirán vigentes según la normativa aplicable antes del 31/12/2021, y resultarán aplicables hasta su duración máxima.
- Los contratos que se realicen **entre el 31/12/2021 y el 30/03/2022** no podrán superar los seis meses, por lo que solo se aplicarán hasta el 30 de septiembre de 2022.



# II.- NOVEDADES EN MATERIA DE ERTES Y MECANISMOS DE FLEXIBILIDAD

## 01 – Se mantiene el ERTE ETOP

La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente. Se reducen los plazos admivos. El periodo de consultas se reduce a siete de las para las empresas con menos de 50 trabajadores.

## 02 – ERTE POR FUERZA MAYOR

- **Clásico:** Se desarrolla la aplicación por parte de las empresas de reducción de la jornada de trabajo o suspensión de los contratos por causa derivada de **fuerza mayor temporal**, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en el nuevo art. 47.5 del ET. Constatada por la AL. Perceptivo informe de la ITSS. NO se prorrogan automáticamente.
- **Nueva causa:** la fuerza mayor temporal por **impedimentos o limitaciones en la actividad** normalizada de la empresa como consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública. Comunicación a la AL. NO es perceptivo informe ITSS.



# II.- NOVEDADES EN MATERIA DE ERTES Y MECANISMOS DE FLEXIBILIDAD

## 03 – MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Se trata de un nuevo tipo de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción denominado Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo que puede **activar el CONSEJO DE MINISTROS**.

Este mecanismo RED tendrá dos modalidades;

- **Cíclica**, motivada por una **coyuntura macroeconómica general** que aconseje la adopción de medidas con una duración máxima de un año.
- **Sectorial**, motivada por la **situación de un determinado sector o sectores** que generen necesidades de flexibilidad empresarial, con una duración máxima de un año y dos prórrogas de seis meses cada una.



# EXONERACIONES POR ERTE

**Beneficios de cotización**, consistentes en exenciones sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta que se aplican en la siguiente cuantía:

TIPO DE ERTE		MECANISMO RED	
ERTE ETOP	20%	RED CÍCLICO	60% (cuatro primeros meses de activación).
ERTE Fuerza mayor temporal	90%		30% (periodo inmediatamente posterior de cuatro meses).
			20% (siguientes cuatro meses).
			- Vinculadas a acciones formativas
ERTE impedimento limitación	90%	RED SECTORIAL	40%
			- Vinculadas a acciones formativas

Incremento en la cotización respecto a los contratos de duración determinada inferiores a 30 días



### III.- NOVEDADES EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA



- Los **convenios sectoriales** marcarán los **salarios mínimos** → Se elimina la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en relación con el salario base y los complementos salariales.
- **Ultraactividad:** Las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa.

# III.- NOVEDADES EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## PERIODO TRANSITORIO

- La nueva regulación de las materias sobre las que tienen prioridad los convenios de empresa únicamente se aplicarán a los **convenios colectivos anteriores a 31-12-2021** (entrada en vigor de la norma) una vez que estos pierdan su vigencia expresa o, como máximo, hasta el 31-12-22 (1 año desde la publicación de la norma en el BOE). En todo caso, los convenios deben **adaptar sus disposiciones a la nueva regulación en el plazo de 6 meses** desde que resulten aplicables. Además, debe tenerse en cuenta que la aplicación de esta modificación, en ningún caso, puede suponer la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.
- **Desaparece** la regulación según la cual transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, este **perdía vigencia**, comenzando a aplicarse el de ámbito superior aplicable. La nueva regulación supone que, **transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo, en defecto de pacto, y finalizado el proceso de negociación sin acordarse un nuevo convenio, se mantenga la vigencia del anterior.**
- Los convenios que se encontraran **denunciados a 31-12-2021 mantienen su vigencia.**



# ¡MUCHAS GRACIAS!

Si tienes más preguntas, puedes contactarnos aquí:

[legal@marinajimenezabogados.es](mailto:legal@marinajimenezabogados.es)

+34 662 257 258

[www.marinajimenezabogados.es](http://www.marinajimenezabogados.es)

