

PUNTOS ESENCIALES DE LA NUEVA REFORMA LABORAL. Principales puntos de interés

MAIN ASPECTS OF THE NEW LABOUR MARKET REFORM. Key points

Esteban Fernández Navarro

Abogado

estebanf233@gmail.com

Recepción de trabajo: 18-02-2022 - Aceptación: 20-02-2022

Páginas: 374-382

■ 1. INTRODUCCIÓN. ■ 2. CONTRATACIÓN FORMATIVA. ■ 3. CONTRATOS TEMPORALES.
■ 4. TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS. ■ 5. MODIFICACIONES DE LOS ERTE. ■ 6. ME-
CANISMO RED

RESUMEN

La reforma legislativa que fue promulgada en los estertores del año 2021, fue concebida para proporcionar la flexibilidad que el contexto pandémico requería. En consecuencia, numerosas instituciones jurídicas (como los contratos de trabajo temporales) fueron modificados de forma extraordinaria, en aras a adaptar tales instituciones al contexto socio-económico de la pandemia. Consecuencialmente, este trabajo se enfoca en las principales reformas que el sistema del Derecho del Trabajo ha experimentado desde la promulgación de dicha reforma. Más concretamente, el centro de atención consistirá en la derogación de los contratos de trabajo temporal de obras y servicios y la modificación del régimen legal de los ERTes, junto con reformas sobre los contratos de trabajo fijos-discontinuos y convenios colectivos.

PALABRAS CLAVE: Reforma legislativa, contratos temporales, suspensión del contrato de trabajo, contratos fijos-discontinuos, convenios colectivos.

ABSTRACT

The legislative reform enacted in the death rattle of the year 2021, was conceived to provide the flexibility that the pandemic context required. In consequence, several legal institutions (such as temporary employment contracts) were extraordinarily modified, in order to adapt all those legal institutions to the socio-economic pandemic context. Consequently, this research focusses on the main reforms that the labour law system has experienced since the enactment of the legislative reform. More specifically, the centre of attention will consist of the abolishment of work and services temporary employment contracts and the modification on ERTes legal regime, along with amendments to the seasonal employment contracts and collective agreements.

KEYWORDS: Legislative reform, temporary employment contracts, suspension of the employment contract, seasonal employment contracts, collective agreements.

1. INTRODUCCIÓN

A través del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, se realiza una reforma del ordenamiento laboral español. Dicha reforma no afecta a un número importante de elementos de la normativa, pero aquellos aspectos a los que afecta los realiza con especial incidencia.

En este pequeño trabajo analizamos cuáles son los aspectos más relevantes de dicha reforma, permitiendo disponer de una visión de conjunto de manera rápida y ágil.

2. CONTRATACIÓN FORMATIVA

Modificación integral, a medias

La modificación que el RD 32/2021 ha realizado en los contratos formativos es, a priori, amplia. Se eliminan los contratos en prácticas y los de formación y aprendizaje. De esta manera, ahora pasan a denominarse contratos para la obtención de práctica profesional, y contratos de formación en alternancia. El régimen de estos contratos es, en esencia, muy similar al régimen de los anteriores contratos formativos. Detallamos a continuación las especialidades más relevantes de cada uno de estos nuevos contratos.

Contrato de formación en alternancia

El contrato de formación en alternancia se celebra con aquel trabajador que, de forma simultánea, curse estudios Universitarios, de Formación Profesional o cualesquiera sean catalogados como tal por el Ministerio de Educación.

Es indispensable que se trate de personas que no haya obtenido cualificación profesional (por encontrarse compaginando el estudio con el trabajo), o cuya cualificación profesional anterior no tenga relación con el sector de trabajo (por ejemplo, un ingeniero que curse un grado en derecho y realice las prácticas en una asesoría fiscal).

La duración temporal de los contratos en alternancia es, como mínimo, de 3 meses, hasta un máximo de 2 años.

El requisito esencial es la existencia de un convenio formativo entre la empresa donde se realiza el trabajo, y el centro formativo, en el que se recoja las funciones, jornada, etcétera. La jornada laboral, durante el primer año, será, como máximo, de un 65 % de la jornada ordinaria en el primer año, incrementándose a un 85 % en el segundo año.

La retribución será la fijada específicamente en Convenio Colectivo. De no existir regulación específica por el Convenio, la retribución consistirá en un 60 % de la retribución por Convenio del puesto de trabajo que se trate, incrementándose a un 75 % en el segundo año.

Contrato para la obtención de práctica profesional

La característica principal de este contrato es la obtención de práctica profesional después de haber completado estudios universitarios y/o de formación profesional.

El elemento que los distingue de los contratos en alternancia es que éstos últimos implican que el trabajador aún se encuentra estudiando; por el contrario, en los contratos para la obtención de práctica, el trabajador ya ha finalizado los estudios previos.

Su duración es, como mínimo, de 6 meses, y, como máximo, de 1 año. A diferencia del contrato en alternancia, en este contrato sí puede establecerse un periodo de prueba, de un mes como máximo. Su remuneración será, igualmente, la específica del Convenio Colectivo. De no existir, será la equivalente a la del puesto de trabajo desempeñado, teniendo como cuantía mínima la que correspondiera por el contrato en alternancia.

Aspectos comunes

Aspectos comunes a ambos contratos son: obligación de que consten por escrito; las situaciones de IT, riesgo durante el embarazo, etc. Interrumpen los plazos de los contratos; se encuentran bonificados por parte de Seguridad Social, reduciéndose al 50 % la cuota empresarial correspondiente a contingencias comunes.

3. CONTRATOS TEMPORALES

Nuevo régimen legal

El régimen de contratación temporal es de los aspectos sobre los que la reforma incide con mayor intensidad. Tal es así, que la propia reforma encontró su génesis en la voluntad de reducir la tasa de temporalidad en la contratación laboral.

Esta modificación legislativa sí que supone una importante variación en el sistema español de contratos laborales, dado que, de los tres tipos de contratos temporales existentes en el sistema (contratos de obra y servicios, eventuales y de interinidad) se suprimen los contratos de obra y servicios. Como contraposición, se flexibilizan los contratos eventuales por causas de la producción, con la pretensión de incluir bajo su ámbito aquellos contratos que, generalmente, se solían realizar bajo los de obra y servicios.

De esta manera, los contratos temporales quedan divididos en dos tipos: contratos eventuales por causas de la producción, y contratos de interinidad.

Los contratos de interinidad (o contratos de sustitución) no han sufrido reforma, por lo que su régimen sigue siendo el mismo. Sí que se modifica en profundidad el contrato eventual, por lo que será el protagonista en esta sección.

Contrato por causas de la producción

La reforma opta por eliminar los contratos temporales de obra y servicios del sistema de contratación laboral, con la finalidad de reducir la tasa de temporalidad en el mercado de trabajo.

No obstante, en la redacción del nuevo articulado se encuentra una gran cantidad de conceptos que, como veremos, resultan muy ambiguos. De esta manera, tendremos que esperar al desarrollo reglamentario de esta norma, dado que dichas ambigüedades legislativas pueden redundar en una actuación inspectora.

El contrato eventual puede celebrarse en tres ocasiones, todas ellas relacionadas con un aumento en la producción: un aumento imprevisible de la, aumentos previsibles de la producción (situación con mayor ambigüedad de la norma), y aumento de producción en empresas contratistas. En el primero de los supuestos, se puede celebrar este contrato en aquellos casos de aumento no ocasional e imprevisto en la producción, así como en la necesidad de empleo en situaciones que pueden resultar ocasionales (porque se repitan cada año) pero cuya fecha de inicio sea desconocida.

Esta posibilidad de contrato choca frontalmente con los contratos fijos-discontinuos, por lo que tendremos que esperar a ver cuál es el desarrollo legal que se realiza por la Administración y por los propios tribunales. A su vez, dentro de esta misma posibilidad se recogen las oscilaciones de necesidad de empleo, como en los supuestos de vacaciones de trabajadores, posibilidad que, hasta el año 2020, se encontraba vetada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

El segundo supuesto lo conforma aquellos incrementos en la producción de carácter previsible y ocasional, de tal manera que se necesite de un aumento del empleo de manera reducida, delimitada, y muy concreta. Esta situación permite que una empresa, en un año natural, pueda formalizar cualquier cantidad de contratos de estas características durante un máximo de 90 días al año no continuados. Su régimen en la reforma es muy difuso, dado que no se aclara si esta posibilidad de contratar es en la empresa en su conjunto o en cada centro, el número de trabajadores que puedan contratarse durante estos días (aunque no parece que exista límite), o si los 90 días se corresponden a jornadas o días naturales, etcétera.

Por último, la tercera causa para poder suscribir dichos contratos es, para aquellas empresas contratistas, aun aumento en las concesiones administrativas y contrataciones, siempre y cuando se produzcan un incremento en la necesidad de empleo similar a los dos supuestos anteriores.

Se trata del supuesto más ambiguo, y con mayores posibilidades de redundar en actuación inspectora. En cualquier caso, la duración máxima de los contratos eventuales será de 6 meses, pudiéndose incrementar dicho plazo por Convenio Colectivo. Si se celebra un contrato por duración inferior, puede prorrogarse hasta la fecha máxima de duración.

Vigencia de la reforma

Con respecto los plazos de entrada en vigor de la reforma sobre la contratación temporal, hemos de discernir dos supuestos diferentes:

1. Contratos celebrados antes del día 31.12.2021: los contratos de obra y servicio determinados que se celebren antes de la entrada en vigor de la reforma, y que se encuentren aún vigentes, resultarán aplicables hasta su duración máxima (3 años, prorrogables hasta 12 meses más por Convenio Colectivo). Esto incluye a las empresas del sector de la construcción, así como a los celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos dependientes.
2. Contratos celebrados desde el día 31.12.2021 hasta el día 30.03.2022: aquellos contratos de obra y servicios determinados, y los eventuales por causas de producción, que se celebren en dicho plazo, se regirán por la normativa vigente en el momento, y con duración máxima de 6 meses. A día de hoy, dado que no ha entrado en vigor la reforma operada en los contratos temporales, pueden suscribirse contratos de obra y servicios determinados, así como eventuales, hasta el día 30.03.2022, pero tales contratos durarán, en todo caso, un máximo de 6 meses.

4. TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS

La reforma laboral ha incorporado determinadas modificaciones interesantes al régimen jurídico de los trabajadores fijos-discontinuos. Primeramente, se pretende extender el ámbito en el que se pueden celebrar dichos contratos, pese a que, en realidad, su regulación choca con los ámbitos del contrato eventual por causas de la producción.

De esta manera, se puede suscribir este contrato en las siguientes situaciones: para la realización de actividades de naturaleza estacional; para la realización de actividades productivas de marcado carácter de temporada; actividades de prestación intermitente, pero ciertas (choca con el contrato eventual); y, por último, para la actividad ordinaria de empresas contratistas de contratistas administrativas y mercantiles.

Antigüedad

El aspecto más relevante de la reforma en los contratos fijos-discontinuos lo supone que la antigüedad de estos trabajadores se basará en la relación laboral per se, no en la prestación efectiva de servicios, que era como se venía realizando antes de esta reforma. Así, la antigüedad se mide por los años en sí en los que se encuentra el trabajador vinculado a la empresa por el contrato laboral, y no por las etapas en las que prestó servicios por llamamiento.

Modificaciones adicionales

Además, se producen determinadas modificaciones de carácter variado en el ordenamiento de este colectivo de trabajadores, siendo tales:

1. Creación de una bolsa sectorial de trabajo por Convenio Colectivo sectorial en la que se pueden inscribir los trabajadores en periodos de inactividad.
2. Habilitación por Convenio Colectivo sectorial para la celebración a tiempo parcial de estos contratos, así como la obligación de crear un censo anual en la empresa de trabajadores fijos-discontinuos.
3. Determinación por el Convenio Colectivo de las condiciones mínimas del llamamiento de los trabajadores.

5. MODIFICACIONES DE LOS ERTE

Perfilamiento de la regulación vigente

Las principales modificaciones de los ERTes lo suponen efectos procedimentales. Se recuerda, en primer lugar, que las causas que lo motivan han de ser, en todo caso, causas temporales, así como sus medidas. Por otro lado, el procedimiento será idéntico, sea cual sea el volumen de la empresa, pese a que, en empresas de menos de 50 trabajadores, el periodo de consultas no puede ser superior a 7 días.

Se reducen los plazos de creación de comisión representativa, pasando a ser de 5 días desde la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas, o 10 días si no hay representación legal en algún centro de trabajo. Durante la reducción o suspensión de los contratos, puede solicitarse una prórroga de las medidas, debiendo consultarse con la representación de los trabajadores en un periodo de consultas obligatorio de 5 días, y se comunicará la decisión a la autoridad laboral en el plazo de 7 días.

Asimismo, se priorizan las medidas de reducción frente a las de suspensión, oscilando la horquilla de reducción entre un 10 % y un 70 % sobre la jornada. Se debe comunicar, junto con la solicitud a la autoridad laboral, el período de suspensión o reducción, identificación de trabajadores incluidos, las medidas individuales a cada trabajador, y el porcentaje máximo de reducción o número máximo de días de suspensión a aplicar.

ERTE por Fuerza Mayor

Se produce una modernización de los expedientes de regulación temporal derivados de fuerza mayor, los cuales se ven claramente inspirados en aquellos procedimientos de regulación de fuerza mayor por COVID-19. Por ello, sus características son muy similares, de tal manera que nos centraremos en los aspectos más relevantes de la reforma.

PUNTOS ESENCIALES DE LA NUEVA REFORMA LABORAL. Principales puntos de interés

La causa ha de ser, en todo caso, temporal, pudiéndose adoptar tanto medidas de reducción de jornada como de suspensión de contratos de trabajo. Procedimentalmente, se inicia mediante solicitud de la empresa a la autoridad laboral, aportando los medios de prueba de que disponga, así como comunicar dicha circunstancia a la representación de los trabajadores.

La existencia debe ser constatada por la autoridad laboral en todo caso, requiriendo de informe preceptivo de Inspección de Trabajo sobre la existencia (o no) de la causa de fuerza mayor.

El plazo para dictar resolución por parte de la autoridad laboral es de 5 días naturales, de tal manera que, de no resolver en esa fecha, se entiende aprobada la medida por silencio administrativo. Si a la finalización del periodo de medidas siguiesen existiendo las causas de fuerza mayor, debe solicitarse una nueva autorización (lo cual no hace más que enlentecer y burocratizar situaciones que requieren de agilidad y flexibilidad en las medidas).

Se introduce una especie de “variante” de estos expedientes, los cuales se basan en ERTes por fuerza mayor por impedimento o limitación para la actividad, siempre que se produzcan en un contexto de decisiones adoptadas por las autoridades sanitarias para la protección de la salud pública. Su procedimiento es el mismo, pero más ágil, ya que no se requiere de informe de Inspección de Trabajo, aunque deben justificarse la relación entre impedimento y/o limitación y las causas de fuerza mayor.

Es esencial remarcar que se prohíbe, de manera expresa, la posibilidad de realizar contrataciones laborales o externalizaciones de actividad durante la vigencia de las medidas.

De realizarse dicha actividad, se impondría sanción por parte de Inspección de Trabajo, dado que se añade tal infracción en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Por otro lado, de producirse cambios en las circunstancias que motivan tales expedientes, la empresa podrá afectar, así como desafectar, a los trabajadores en función de las circunstancias, requiriendo de comunicación a la Entidad Gestora de las prestaciones sociales y a representación de los trabajadores.

Se bonifican y promueven, asimismo, las acciones formativas a los trabajadores afectados, mediante incrementos en los créditos para la financiación de acciones de formación.

En cuanto a la cotización, persiste la obligación de efectuar las cotizaciones correspondientes a la aportación empresarial, aunque en el supuesto en el que el trabajador percibiese la prestación por desempleo especial de estas circunstancias, la Entidad Gestora abonará la aportación del trabajador, excluyendo los conceptos de desempleo y formación.

6. MECANISMO RED

El Mecanismo RED, introducido por la reforma laboral, es una herramienta que nace con la vocación de facilitar a la empresa la adopción de medidas de flexibilidad en situaciones económico-sociales adversas.

PUNTOS ESENCIALES DE LA NUEVA REFORMA LABORAL. Principales puntos de interés

Este mecanismo, que debe ser habilitado de manera expresa (y temporal) por parte de sindicatos, patronal y Gobierno, es ideado para la adopción de medidas flexibilizadoras en dos tipos de situaciones: modalidad cíclica, en la cual la coyuntura macroeconómica general aconseja la adopción de tales medidas (por ejemplo, una situación de crisis económica), y que tendrá una duración máxima de un año; y la modalidad sectorial, la cual se basa en cambios adversos y permanentes (concepto indeterminado) en un sector productivo concreto, favoreciendo la posibilidad de recualificación y transición profesional, siendo su duración inicial máxima de 1 año, pudiendo prorrogarse en dos ocasiones por iguales plazos de 6 meses, hasta un máximo de 2 años.

Este mecanismo no sustituye el procedimiento de los expedientes de regulación temporal o definitiva de empleo, ni tampoco asume competencias propias de la autoridad laboral.

El procedimiento, de hecho, se ve inalterado, debiendo seguirse por los trámites de los ERTE ETOP, o fuerza mayor. La desventaja principal que acarrea, cara a la gestión empresarial, es un aumento en ciertas actuaciones burocráticas, como la obligación de aportar un plan de recualificación profesional en la modalidad sectorial del mecanismo. Por lo demás, se trata de un Mecanismo que, a priori, no parece facilitar en demasía la gestión de estas situaciones, dado que nace, más bien (y se extrae de su lectura) con una vocación de control de estas medidas, y que éstas no sean fraudulentas.

Por último, se incorpora una prestación especial de desempleo para los trabajadores afectados, la cual no consume prestación ni afecta a futuras prestaciones. Dicha prestación deberá ser solicitada por la propia empresa.