

# El Mejor Abogado

Mejores abogados y despachos

## ESCURA analiza los aspectos prácticos de la reforma laboral



el bufete de abogados **ESCURA** organizó este miércoles una jornada en la que tres abogados del ámbito social del despacho analizaron las principales novedades y los aspectos prácticos de la **reforma laboral** recientemente validado en el Congreso de los Diputados. **Fernando Escura, socio director de la firma**, También participó en la sesión inaugural de ese día.

los **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre**. Las medidas urgentes para reformar el trabajo, garantizar la estabilidad en el empleo y transformar el mercado de trabajo entraron en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, es decir, el 31 de diciembre de

2021, pero con excepciones, como califica el letrado **Patricia Reinaldos**. Durante su intervención, mencionó los contratos a plazo fijo: por las circunstancias de producción y sustitución. Ambos términos también entrarán en vigor el 31 de marzo de este año. reforma laboral **Presentar la adquisición de la condición de fijo de los contratados, entre otras circunstancias, en caso de infracción de las normas** así como un régimen transitorio para los contratos de trabajo y de servicios, los contratos contingentes y los vínculos contractuales.

Por su parte, el abogado **Claudia Colla** Explicó que se sustituye el contrato de formación y aprendizaje y el contrato de pasantía por el contrato de trabajo y estudio y el contrato de formación para obtener el ejercicio profesional adecuado al nivel de estudios. R) Sí, **Estos contratos de formación entrarán en vigor el 31 de marzo**. Entre sus características, la retribución no puede en ningún caso ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en proporción a la jornada laboral.

### **Refuerzo de los contratos indefinidos para acabar con la temporalidad**

abogado de escura **José María Ramos** Señaló que en esta reforma laboral el gobierno se compromete a **reducción de tarifa temporal**. Para ello, realizará una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas mediante el análisis de los datos de contratación temporal e indefinida en enero de 2025. Evaluación que deberá repetirse cada dos años. Con este objetivo, **Acuerda contrato discontinuo a plazo fijo e indefinido**. El primero de ellos está orientado, como indicó Ramos, a trabajos de carácter estacional, vinculados a actividades productivas estacionales o que tienen plazos de ejecución definidos o indefinidos. También por trabajos contractuales comerciales o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. Además, con esta reforma laboral **los contratos se presumen celebrados por tiempo indefinido**. En cuanto a la subcontratación, este abogado señaló que se ha modificado el artículo 42 del estatuto de los trabajadores.

De esta manera el **convenio colectivo aplicable** para los contratistas y subcontratistas será el del sector de actividad que se desarrolle bajo el contrato o subcontrato, salvo que exista otro convenio ramal aplicable. En los casos en que el contratista o subcontratista tenga su propio acuerdo, esto se aplicará.

### **Novedades sobre los ERTE's y el mecanismo de red**

La letrada de ESCURA, Patricia Reinaldos, ha subrayado una de las grandes novedades de esta reforma, la que afecta a los ERTE. Explicó que con la modificación del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, **una nueva causa de ERTE**.

Además, los ERTES ETOP ofrecen una mayor facilidad en su tramitación para las pymes, por lo que el plazo de consulta se reduce a siete días para las empresas de menos de 50 trabajadores. También están planeados **exenciones voluntarias de las cotizaciones a la seguridad social** sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y conceptos de cobro conjunto. Serán del 20% para ERTE ETOP, vinculados a acciones formativas y del 90% para ERTE en caso de fuerza mayor y por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa.

La reforma también incluye un nuevo artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores que contiene la **Mecanismo RED de Flexibilización y Estabilización del Empleo**, instrumento que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas solicitar voluntariamente medidas de reducción de jornada y suspensión de los contratos de trabajo, previo periodo de consulta con la representación de los trabajadores y autorización de la autoridad laboral. En cuanto a los convenios de empresa, Colla destacó otro de los aspectos más importantes de esta reforma, la modificación del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, que mantiene la **prioridad de aplicación del convenio de empresa salvo en materia salarial**. La reforma laboral también trae **ultraactividad completa**, es decir, a falta de acuerdo, cuando el proceso de negociación ha pasado sin llegar a un acuerdo, se mantiene la vigencia del convenio colectivo.

Finalmente, ESCURA también analizó la ley de infracciones y sanciones en el orden social y el SMI. El abogado Josep Maria Ramos explicó que se caracterizan **nuevos delitos relacionados, principalmente, con cautela directa y vía ETT** información sobre la cobertura de vacantes en la empresa, el seguimiento de los procedimientos de ERTE, ERE y Mecanismo RED, así como el incumplimiento de las prohibiciones de contratación y externalización durante los ERTE.

En cuanto al SMI, ha señalado que el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se establece el salario mínimo interprofesional para 2022, ha **entra en vigor el 1 de enero de este año y se fija en 33,33 euros/día o 1.000 euros/mes** dependiendo de si el salario es fijo por días o por meses.