



OTROS

¿Qué novedades contiene la reforma laboral? ESCURA analiza los aspectos prácticos

El 31 de marzo entrarán en vigor las nuevas modalidades de contratos formativos y de duración determinada

4 de marzo de 2022 |



El despacho de abogados **ESCURA** organizó una jornada en la que tres abogados del área laboral de la firma analizaron las principales novedades y aspectos prácticos de la reforma laboral convalidada recientemente en el Congreso de los Diputados. Fernando Escura, socio director del despacho, participó también en la sesión de inauguración de esta jornada.

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 entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, es decir, el 31 de diciembre de 2021, pero con excepciones, según ha matizado la abogada Patricia Reinaldos. Durante su intervención, se ha referido a los contratos de duración determinada: por circunstancias de la producción y por sustitución. Ambas modalidades también entrarán en vigor el 31 de marzo de este año.

La reforma laboral introduce la adquisición de la condición fija de las personas contratadas, entre otras circunstancias, si se incumple la regulación, así como un régimen transitorio para los contratos de obra y servicio, los eventuales y los encadenamientos de contratos.

Por su parte, la abogada Claudia Colla explicó que el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato de prácticas se sustituyen por el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios. Así, estos contratos formativos entrarán en vigor el próximo 31 de marzo. Entre sus características se encuentran que la retribución en ningún caso podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en proporción al tiempo de trabajo.

Refuerzo de los contratos indefinidos para acabar con la temporalidad

El abogado de ESCURA Josep Maria Ramos destacó que en esta reforma laboral el gobierno se compromete a la reducción de la tasa de temporalidad, por lo que efectuará una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas mediante el análisis de los datos de la contratación temporal e indefinida en enero del año 2025. Una evaluación que deberá repetirse cada dos años. Con este objetivo, se apuesta por el contrato fijo discontinuo y el indefinido.

El primero de ellos está orientado, según ha indicado Ramos, a trabajos de naturaleza estacional, vinculados con actividades productivas de temporada o que tengan ciertos periodos de ejecución, determinados o indeterminados. También para trabajos de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. Además, con esta reforma laboral los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido. Respecto a la subcontratación, este abogado destacó que se modifica el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

De este modo, el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contratación o subcontratación, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable. En los casos en los que la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio se aplicará este.

Novedades sobre los Erte y mecanismos Red

La abogada de ESCURA Patricia Reinaldos destacó una de las grandes novedades de esta reforma, la que afecta a los ERTE. Ha explicado que con la modificación del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores se introduce una nueva causa de ERTE.

Además, en los ERTE ETOP se ofrece mayor facilidad en su tramitación para las pymes, así el periodo de consultas se reduce a siete días para las empresas con menos de 50 trabajadores. También se prevén exenciones voluntarias en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta. Serán del 20 % para los ERTE ETOP, vinculadas con acciones formativas y del 90 % para los ERTE 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 el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, un instrumento que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud voluntaria de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo, sometidas a periodo de consultas con la representación de los trabajadores y autorización de la autoridad laboral. Respecto a los convenios de empresa, Colla ha apuntado otro de los aspectos más importantes de esta reforma, la modificación del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores por la que se mantiene la prioridad aplicativa del convenio de empresa salvo en materia salarial. La reforma laboral también trae la ultraactividad plena, es decir, en defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Por último, ESCURA también analizó la Ley de infracciones y sanciones en el orden social y el SMI. El abogado Josep Maria Ramos explicó que se tipifican nuevas infracciones vinculadas, principalmente, con contratación temporal directa y a través de ETT, información sobre cobertura de vacantes en la empresa, seguimiento de los procedimientos de ERTE, ERE y Mecanismo RED, así como al incumplimiento de prohibiciones de contratación y externalizaciones durante los ERTE.

Sobre el SMI ha subrayado que el Real Decreto 152/2022, del 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022 tiene efectos desde el 1 de enero de este año y queda fijado en 33,33 euros/día o 1.000 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.