Jornada Online Gremicat:

Reforma laboral 2022

Estás en la Jornada Online Gremicat

¿Ya nos sigues en redes sociales?

/asesoria.gremicat

@gremicat

Gremicat

gremicat

PONENTE

Christian Vilalta Lamorte
Abogado y socio director
de Gremicat

christian.vilalta@gremicat.es

MODERADOR

Sr. Esteve Tomàs Pérez
Socio Director de Gremicat

esteve.tomas@gremicat.es

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

La reforma gira entorno a estos 5 principales puntos

1. Contratación laboral

2. Subcontratación de obras

3. ERTES

4. Negociación colectiva

5. Derecho sancionador

Desaparecerán figuras contractuales que se venía realizando. Igualmente, aparecerán otras figuras contractuales a tener en cuenta y se potencian algunas que ya veníamos usando.

LO QUE SE VA

- Contrato de obra

- Contrato en prácticas y de formación o Prioridad de Convenio de empresa (en materia salarial)

LO QUE LLEGA

- Contratos formativos desglosados en formación puro y de práctica profesional.
- Mayor cotización para los contratos temporales.
- Duración contrato temporal.
- Cómputo de antigüedad de todo el periodo a efectos indemnizatorios de los fijos discontinuos.
- Mayores sanciones por uso fraudulento de contratación temporal.
- Prioridad aplicativa salarial del convenio del sector.
- Mejora condiciones retributivas en las empresas dedicada a la subcontratación.
- Prestación por desempleo contratos formativos.

Entrada en vigor

En general: a partir del día 31/12/2021
En particular: Vacatio Legis para los contratos hasta 30/03/2022

Contratos formativos

¿Cuáles son?

Dos nuevas modalidades:

- Contrato de formación en alternancia. (antiguo formación)

- Contrato para la obtención de la práctica profesional (antiguo Prácticas)

EL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Tiene como objetivo compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos.

No tiene límite de edad, salvo que el contrato se realice para certificaciones profesionales nivel 1 y 2, que será hasta 30 años.

Duración: puede ser de 3 meses a 2 años

Salario: -60% durante el primer año, -75% durante el segundo año y no puede ser inferior al SMI.

Jornada Efectiva: no podrá superar el 65% el primer año o el 85% durante el segundo de la jornada ordinaria.
Debe tener asociado un Plan formativo individual elaborado por el centro o entidad formativa con la participación de la empresa
Podrá concertarse a tiempo parcial, en horarios nocturnos y a turnos. No tiene periodo de Prueba

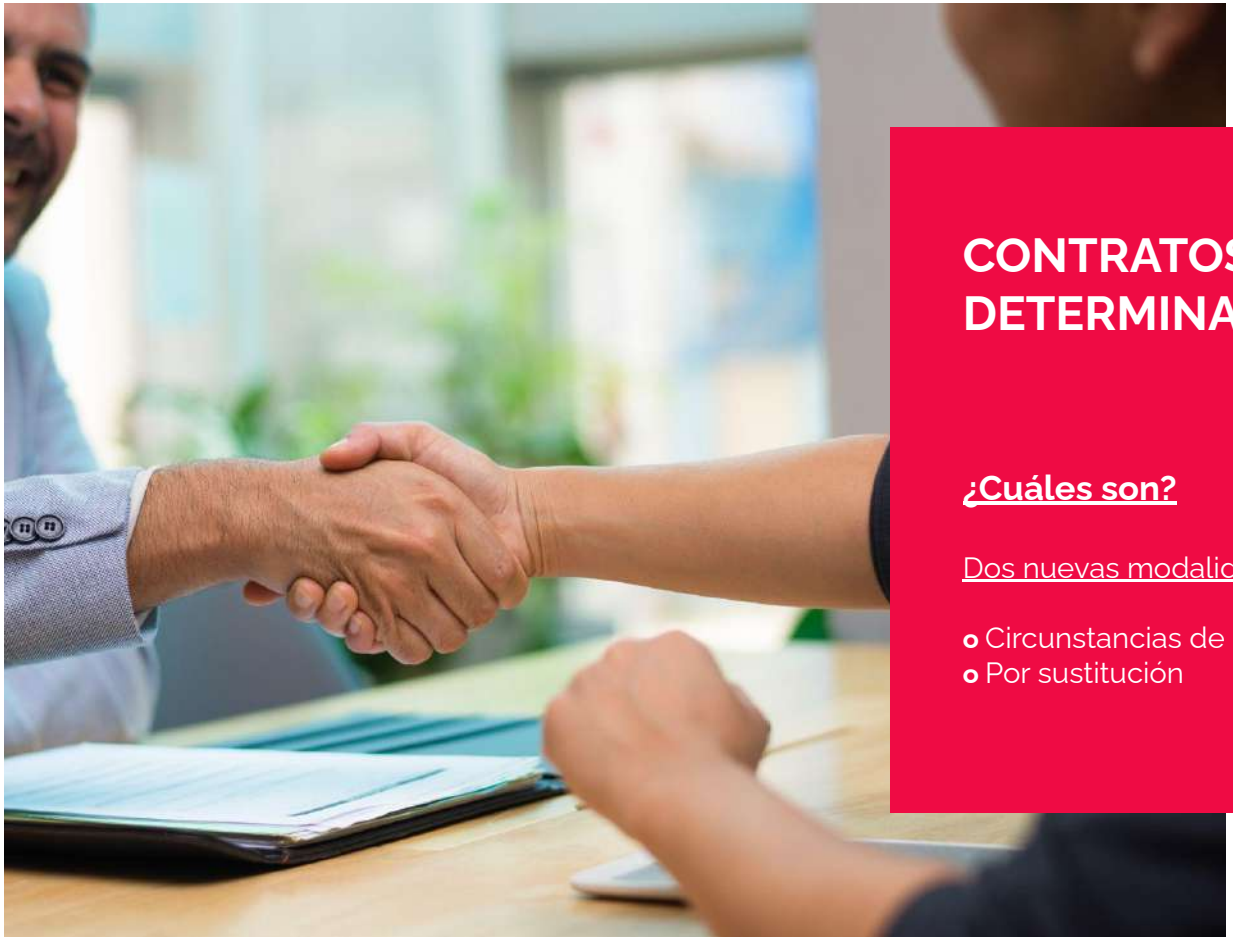
CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

Para el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a sus niveles de estudio. Puede realizarse con cualquier trabajador

Duración: de 6 meses a 1 año. Tiene un periodo de prueba de máximo 1 mes, salvo que el convenio colectivo señale otro.

Salario: en principio se fija por convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al SMI

Requisitos: Estar en posesión de un título universitario, título de grado medio o superior, máster profesional o certificado FP y que los estudios hayan terminado dentro de los últimos tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad,



CONTRATOS DURACIÓN DETERMINADA

¿Cuáles son?

Dos nuevas modalidades:

- Circunstancias de la Producción
- Por sustitución

EL CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Se establece a su vez dos tipologías diferentes en función de también dos situaciones diferentes, periodos máximos de tiempo:

- INCREMENTO OCASIONAL, e imprevisible y de las oscilaciones que generan un desajuste temporal entre el empleo estable y disponible y el necesario con las siguientes características: 6 meses ampliable a 1 año por Convenio Colectivo, que no dé lugar a supuestos de contratos fijos discontinuos. Válido para la sustitución de vacaciones.

- SITUACIONES OCASIONALES, PREVISIBLES, y que tengan una duración reducida y delimitada, con las siguientes características: 90 días en el año natural. Los 90 días no podrán ser seguidos.

EL CONTRATO POR SUSTITUCIÓN

Viene a sustituir a los contratos de interinidad.

¿Cuándo debemos hacerlo?

Se podrá utilizar cuando se produzca: una vacante con derecho a reserva del puesto de trabajo para completar la jornada reducida de un trabajador para la cobertura de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción.

¿Tiene límites temporales?

Sí, en los casos de cobertura de puesto de trabajo durante el proceso selectivo que será como máximo 3 meses o menos según convenio. El resto, estará sujeto a la duración de la causa. Se permite, en los casos de sustitución de trabajador con derecho a reserva del puesto, contratar hasta 15 días antes al sustituto, coincidiendo con el trabajador que vaya a sustituir.

¿Tiene requisitos específicos?

Sí, en los casos de sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, y de complemento de la jornada, tendrán que especificar en el contrato:

- Nombre sustituido / persona que complemento
- Causa de sustitución / causa del complemento

¿Qué sucede con la cotización y concatenación?

En cuanto, a la cotización de los contratos temporales, lucha contra el fraude y abuso de la contratación temporal, se modifica lo siguiente:

COTIZACIÓN

- 26€ de cotización adicional con cada baja en contratos de menos de 30 días.
- No aplicable a los regímenes especiales agrícolas, servicio de hogar, minería y carbón.

FRAUDE

- Adquiere la condición de fijos por incumplimientos requisitos de artículo 15 E.T
- Por no alta en la SS

ABUSO TEMPORALIDAD

- Se modifica el periodo para la adquisición de fijos, de 24/30 a 18/24 meses.
- Sea para el mismo o distinto puesto
- Sea por la empresa directamente o por ETT
- Se incluye los supuestos de subrogación o sucesión.

RÉGIMEN TRANSITORIO (D.T 3ª/4ª/5ª)

1.- ¿Qué sucede con los contratos de obra y servicio concertados con anterioridad al 1.01.2022?
Los contratos celebrados en virtud del artículo 15.1. a) del ET, en la redacción anterior a la reforma y que se encuentre celebrados antes del 31.12.2021 o los que se encuentre realizados en virtud del artículo 24 del CoCo. Estatal de la Construcción:

- Se aplicarán hasta su duración máxima, 3 años o 4

2.- ¿Qué ocurre con los eventuales por circunstancias de la producción?
Basados en el artículo 15.1 b) y, celebrados con anterioridad al 31.12.2021, se aplicará hasta su duración máxima de 6 meses o 12 si se ha ampliado por convenio colectivo

3.- ¿Qué sucede con los contratos de interinidad?
Basados en el artículo 15.1 c) y, celebrados con anterioridad al 31.12.2021, hasta el fin de la causa que dio lugar a la interinidad

4.- Y, ¿Qué sucede con los contratos realizados del 31.12.2021 al 30.03.2022?

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado, es decir, el artículo 15.1 a) y b) anterior a la actual reforma, pero **su duración no podrá ser superior a seis meses**. RÉGIMEN TRANSITORIO (D.T 3ª/4ª/5ª)

5.- ¿Cómo queda los encadenamientos de contratos?

Será de aplicación:

- La nueva regulación, se aplicará a los contratos suscritos a partir del 31.03.2022

- Los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo para el encadenamiento, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a 31 de diciembre de 2021.

INDEFINIDOS ADSCRITO A OBRA
(Anterior fijo de obra)

Con la supresión de los contratos por obra o servicio determinado, nos encontramos con los contratos indefinidos adscrito a obras, que serán todos aquellos trabajadores que se encuentren contratados de forma indefinida adscritos a una determinada obra.

La nueva norma recoge un procedimiento para los casos de término de la obra, que le llaman “extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción”, artículo segundo del RDL 32/2021 que modifica la D.A Tercera, de la Ley 32/2006 de 18 de octubre reguladora de la subcontratación.

¿Qué son los contratos indefinidos adscritos a obra?

Son aquellos que tienen por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción

¿Son todos los trabajadores?

No, ya que los de estructura no se considera indefinido adscrito a obra (todos aquellos que sean básicos independientemente de que exista obra o no)

¿ Qué ocurre cuando finaliza la obra?

Determinará la obligación para la empresa en caso de efectuar una propuesta de recolocación, previo desarrollo de un proceso de formación a cargo de la empresa.

¿ Cuándo debe realizarse el proceso formativo?
Al acabar la obra o con carácter previo.

Y, ¿cuándo considero finalizada la obra?
Se entenderá por finalización de las obras y servicios:

- La terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por esta

- La disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada

- La paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

¿Tengo que comunicar la finalización de la obra?
Sí, deberá poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y a la comisión paritaria del convenio. En defectos de la representación legal, a los sindicatos representativos del sector, en el plazo de 5 días antes de la efectividad de fin de obra.

¿Dónde aparece la propuesta de recolocación?
Deberá estar por escrito mediante anexo al contrato de trabajo. Deberá contener:

- Ubicación de la obra
- Fecha de incorporación
- Acciones formativas

¿Existe un periodo para el ofrecimiento por parte de la empresa?
La propuesta de recolocación se someterá a la aceptación de la persona trabajadora con 15 días de antelación al finalizar la obra en la que se encuentre prestando servicios.

¿ Qué puede hacer el trabajador?
Una vez efectuada la propuesta de recolocación el contrato se podrá extinguir por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando concurra algunas de las siguientes circunstancias: a. rechazo recolocación b. cualificación inadecuada tras un proceso de formación o recualificación. c. inexistencia de obras en la provincia

¿Tiene que preavisar el trabajador? Y ¿la empresa?

El trabajador en caso de rechazar la recolocación, deberá comunicarlo por escrito en el plazo de 7 días desde que reciba la comunicación empresarial En los otros casos de extinción, será el empresario quien preavise con quince días a su efectividad.

¿Qué indemnización conlleva la extinción?

Indemnización 7% sobre conceptos salariales devengados durante toda la vigencia del contrato o la superior establecida por CCol. Sector Construcción.

SUBCONTRATA (modificación art. 42 ET)

¿Qué se modifica?
En general, se mantiene el régimen vigente de subcontratas del artículo 42 del ET, acogiendo con la nueva redacción las previsiones de algunos convenios colectivos (especialmente hostelería) y de la doctrina existente en cuanto a las retribuciones de los trabajadores de empresas subcontratista.

Entonces, ¿qué convenio debo aplicar?
El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III.

¿Si tengo convenio propio?
Se aplicará este en los términos que resulten del artículo 84 ET. (vid. art.42.4 ET) 4.- Soy Centro Especial de Empleo, ¿ me afecta? No.(artículo primero. Quince)

LOS ERTES
(Artículo 47 de ET y nuevo 47 BIS)

Las modificaciones van en la línea de redefinir los ERTES temporales, creación de nueva figura de ERTE y creación del mecanismo denominado “RED”, para la flexibilidad interna y permitir la estabilización del empleo.

¿Cuáles son las principales novedades?

1. Se modifica la regulación de los ERTE ETOP: Se reducen plazos en general y se admite prorroga, previo periodo de consultas

2. Se modifica la regulación de los ERTE de Fuerza Mayor: Se adaptan a la normativa Covid. Se distingue entre impedimento y limitación

¿QUÉ ES EL MECANISMO RED?

A través del apartado BIS, del artículo 47 se crea el llamado “MECANISMO RED”, siendo un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo y que requerirá autorización del Consejo de Ministro.

El objetivo es permitir a las empresas realizar ERTEs de reducción de jornada o suspensión en aquellas actividades:

CÍCLICAS: Cuando la coyuntura económica general lo aconseje y máximo 1 año.

SECTORIAL: cuando en un sector sean necesarios proceso de recualificación y transición profesional, máximo 1 año con posibilidad de dos prórrogas de 6 meses

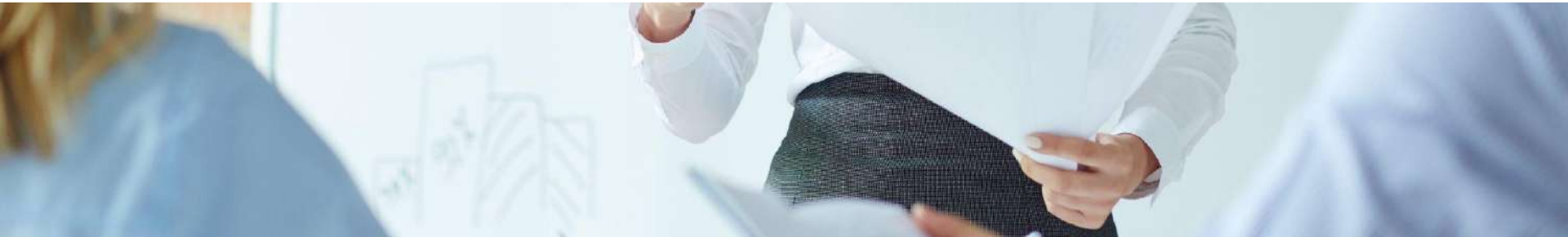
¿Existe exenciones?
Sí. Dependiendo la modalidad

En la modalidad cíclica:

- 60% desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación.
- 30% durante los cuatro meses siguientes a la finalización del plazo anterior.
- 20% durante los cuatro meses siguientes a la finalización del plazo anterior.

En la modalidad sectorial:

- 40% vinculadas a la puesta a disposición de las personas trabajadoras de acciones formativas a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada



¿Existe obligación mantenimiento del empleo?

Sí, durante 6 meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia.

En caso de incumplir, solo deberá devolver las cuotas de SS exoneradas del trabajador despedido.

¿Y la protección por desempleo?

Se prevé una protección por desempleo del 70% de la base reguladora durante todo el tiempo de aplicación de la medida, sin periodo de carencia ni consumo de prestaciones. 4.- ¿Cuándo entrará en vigor? El 31 de marzo del año 2022

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

¿Qué se modifica?
Se recupera la ultraactividad de los convenios colectivos transcurrido un año de su denuncia sin acuerdo, continuando la vigencia del convenio colectivo mientras no se alcance un acuerdo.

¿Qué ocurre con el convenio de empresa?
Tendrá prioridad aplicativa al sectorial, salvo en materia salarial

¿Tengo que adaptar mi convenio de empresa?
Sí, en el plazo de 6 meses desde que pierda la vigencia expresa.

¿Qué ocurre con los convenios denunciados a 31.12.2021?
Mientras no se adopte un nuevo convenio, mantendrá su vigencia de forma indefinida (ultra actividad indefinida)

LAS NUEVAS SANCIONES POR NUEVAS INFRACCIONES

Derivado de los cambios en la contratación producidos por la reforma, se establecen nuevas infracciones vinculadas a la contratación temporal directa o a través de ETTs, o del nuevo mecanismos RED.

Se incorpora igualmente nuevas sanciones por infracción grave en materia de relaciones laborales y empleo y de empresas de trabajo temporal y empresas usuaria

¡Gracias por tu atención!

¡Apúntate a nuestra newsletter!

Y mantente informado sobre normativas y aspectos legales para empresas, pymes, y autónomos.