

## NOTA INFORMATIVA

### Novedades introducidas por el borrador de Reforma Laboral

El pasado 23 de diciembre, Gobierno, Sindicatos y Patronal llegaron a un acuerdo sobre la nueva Reforma Laboral. El acuerdo, pendiente de introducción en el Boletín Oficial del Estado -y por tanto, susceptible de sutiles modificaciones de última hora, que en ningún caso cambiarán lo esencial de lo pactado- viene a introducir novedades en materia de medidas de flexibilidad en el empleo, e intenta llevar a cabo una generalización del contrato indefinido, restringiendo significativamente las causas de los contratos temporales.

A modo de resumen, las principales novedades introducidas por la Reforma son las siguientes:

- Introducción de la presunción de *“tiempo indefinido”* en todos los contratos de trabajo.
- Eliminación del contrato por obra o servicio determinado.
- Agilización de la tramitación de ERTes en empresas de menos de cincuenta trabajadores.
- Creación de los Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.
- Recuperación de la ultraactividad de los Convenios Colectivos.
- Recuperación de la primacía del Convenio Colectivo sectorial por encima del Convenio Colectivo de empresa en materia salarial.

A continuación, venimos a desgranar y explicar las mayores novedades introducidas por la Reforma.

### 1. MODIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN

La contratación temporal pasa a quedar encuadrada en dos grandes grupos: los **contratos formativos** y los **contratos de duración determinada**.

#### a. CONTRATOS FORMATIVOS

La Reforma modifica los nombres de los contratos de prácticas y los contratos para la formación y el aprendizaje. Los nuevos *“contratos formativos”* quedan configurados en el nuevo artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, que los clasifica entre *“contratos de formación en alternancia”* -antiguo contrato para la formación y aprendizaje- y el *“contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios”* -antiguo contrato en prácticas-.

Se establecen, asimismo, disposiciones comunes a ambos contratos: se considerarán trabajadores indefinidos a los trabajadores de las empresas que incumplan sus obligaciones formativas para con los trabajadores contratados en este régimen.

- Las diferencias entre el antiguo contrato para la formación y aprendizaje y el nuevo contrato de formación en alternancia son las siguientes:
  - **Duración:** El contrato para la formación y aprendizaje tenía una duración mínima de un año, y una máxima de tres. El nuevo contrato formativo tiene una duración mínima de seis meses y una máxima de dos años.
  - **Tiempo de trabajo efectivo:** El contrato para la formación y aprendizaje conllevaba un máximo de tiempo de trabajo efectivo con respecto de la formación del 75% el primer año, y del 85% el segundo y el tercero. El nuevo contrato formativo conlleva un máximo del 65% el primer año y un 85% el segundo.
  - **Periodo de prueba:** Se introduce la prohibición expresa de establecer un periodo de prueba en los nuevos contratos formativos.
  
- Las diferencias entre el antiguo contrato de prácticas y el nuevo contrato formativo para la obtención de práctica profesional son las siguientes:
  - **Duración:** El contrato de prácticas tenía una duración mínima de seis meses y una máxima de dos años. El nuevo contrato formativo mantiene la misma duración mínima, pero reduce su duración máxima a un año.
  - **Tiempo entre la obtención del título y el contrato:** El contrato en prácticas podía suscribirse hasta haberse cumplido cinco años desde la obtención del título por el que se celebraba -o siete años en caso de trabajadores con discapacidad-. El nuevo contrato formativo establece un límite máximo de tres años -o cinco para trabajadores con discapacidad-.
  - **Prohibición de horas extraordinarias:** La nueva regulación impone la prohibición de realizar horas extraordinarias de los trabajadores contratados en este régimen, salvo casos de fuerza mayor.

- **Remuneración:** La remuneración en los antiguos contratos en prácticas no podía ser inferior al 65% del salario de un trabajador en puesto de trabajo equivalente durante el primer año, ni inferior al 75% durante el segundo. El nuevo contrato formativo establece la equiparación con la remuneración *“del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas”*, sin que pueda, en ningún caso, ser inferior a la remuneración de los contratos formativos en alternancia.

## b. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Las principales novedades en este aspecto son las siguientes:

- Reintroducción de la **presunción** del periodo **indefinido** en los contratos de trabajo.
- Reducción de las causas de temporalidad a **dos**, estrictamente tasadas: la eventualidad por circunstancias de la producción y a la sustitución de trabajadores.
- **Desaparición de los contratos por obra o servicio determinado.**

### Contrato eventual por circunstancias de la producción

La configuración del contrato eventual por circunstancias de la producción queda muy similar a la que había hasta el momento, sin que se haya introducido ningún cambio significativo: las circunstancias de la producción son definidas como *“el 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”*.

Se introduce un nuevo contrato eventual por circunstancias previsibles de la producción una nueva modalidad contractual, vestigio del contrato por obra o servicio, destinado a *“atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada”*. Un ejemplo puede ser las campañas de Navidad de los comercios, o la temporada de verano en el sector de la hostelería.

Las empresas únicamente podrán utilizar esta nueva modalidad contractual durante **noventa días al año** -que en ningún caso pueden ser consecutivos-, creando una manera completamente nueva de computar la temporalidad; el foco del factor tiempo deja de ser el trabajador individual, y pasa a ser la empresa, que únicamente podrá contratar en esta modalidad durante noventa días al año, sea un trabajador o sean varios.

Durante el último trimestre de cada año, las empresas deberán comunicar a la representación legal de los trabajadores una previsión anual del uso de este tipo de contratos.

#### Contratos de sustitución

Se amplía la regulación del contrato de sustitución -anteriormente llamado de interinidad-.

Se crea la obligación de consignar en el contrato el nombre del trabajador sustituido, así como la causa de la sustitución -incapacidad temporal, excedencia, permiso parental, etcétera-.

Se posibilita el inicio anticipado quince días a la ausencia de la persona trabajadora sustituida. De igual modo, se posibilita el uso de este tipo de contratos para completar la jornada de personas trabajadoras con jornada reducida.

#### Concatenación de contratos temporales

Se reducen los meses en los que una persona trabajadora debe estar contratada para que ésta adquiera la condición de trabajador indefinido.

- Anteriormente se exigía la contratación en veinticuatro meses en un periodo de treinta.
- Con la nueva regulación, pasa a exigirse la contratación en dieciocho meses en un periodo de veinticuatro.

### C. CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

Se amplían los supuestos en que las empresas pueden utilizar los contratos fijos discontinuos:

- Trabajos de naturaleza estacional.
- Actividades de producción de temporada.
- Trabajos que, aunque no encajen en las dos descripciones anteriores, vayan a prestarse intermitentemente en un periodo cierto, determinado o indeterminado.

Se consigna la obligación de que en el contrato consten los elementos esenciales de la actividad, la duración concreta del contrato, la jornada y su distribución horaria.

Los criterios para el llamamiento de los trabajadores contratados en este régimen debe venir debidamente recogido en los Convenios Colectivos, y, en defecto de éstos, en acuerdos de empresa. El llamamiento debe realizarse siempre por escrito -o

de manera que pueda comprobarse su notificación-, y debe realizarse con una antelación "*adecuada*".

La antigüedad de los trabajadores será la del inicio efectivo de la relación laboral, y no la del tiempo de servicios efectivamente prestados.

## **2. NOVEDADES EN MECANISMOS DE FLEXIBILIDAD LABORAL**

### **A. NOVEDADES INTRODUCIDAS EN ERTES**

#### Causas ETOP

Se introduce la necesidad de que las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción tengan carácter temporal para poder reducir las jornadas o suspender los contratos de los trabajadores.

Se reduce de quince a siete días el periodo de consultas necesario para llevar a cabo un ERTE en empresas de menos de cincuenta trabajadores, y de siete a cinco el plazo máximo para constituir la comisión representativa.

Se introduce la obligación de trasladar a los trabajadores el periodo concreto de aplicación de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contrato.

Posibilidad de prorrogar las medidas adoptadas en el ERTE, tras un nuevo periodo de consultas de, máximo, cinco días.

#### Fuerza mayor

La empresa debe comunicarle a la autoridad laboral la necesidad de llevar a cabo las medidas del ERTE, con proposición de prueba que acredite la fuerza mayor coetánea al escrito comunicativo.

La autoridad laboral debe trasladar la solicitud a Inspección de Trabajo, que en un plazo de cinco días, deberá resolver sobre la existencia o inexistencia de la fuerza mayor. De no resolver en plazo, el silencio administrativo es positivo.

De constatarse la fuerza mayor, la resolución que apruebe el ERTE tendrá efectos desde el hecho causante de dicha fuerza mayor.

## Disposiciones comunes

Se mantienen las prohibiciones llevadas a cabo por la legislación aprobada durante la pandemia de Covid-19: no podrán realizarse horas extraordinarias, nuevas contrataciones o externalizaciones de actividad, salvo que las personas afectas a los ERTes *"no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas"* a las nuevas contrataciones o externalizaciones.

## B. CREACIÓN DEL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD DEL EMPLEO

Previa activación del Consejo de Ministros, se creará un mecanismo para que las empresas soliciten ERTes -de suspensión o de reducción- de manera ágil. El Mecanismo RED tendrá dos modalidades:

- **Mecanismo RED Cíclico:** Cuando se *"aprecie una coyuntura macroeconómica general"* -una pandemia, por ejemplo- que aconseje la adopción de medidas de flexibilidad laboral. Su duración máxima, en cualquier caso no podrá exceder de **un año**.
- **Mecanismo RED Sectorial:** Cuando en un sector económico concreto surjan cambios permanentes que generen la necesidad de transiciones profesionales de los trabajadores. Su duración máxima será de **un año**, con opción a **dos prórrogas de seis meses**.

Se constituye un Fondo RED de Sostenibilidad en el Empleo adscrito al Ministerio de Trabajo, que atenderá las necesidades de financiación del nuevo mecanismo de flexibilidad.

La Empresa queda como encargada de tramitar la solicitud de la prestación para los trabajadores en el plazo de un mes desde la autorización de la aplicación del Mecanismo RED.

La cuantía de la prestación corresponderá al 70% de la media de la base reguladora mensual para las contingencias profesionales de cada trabajador en los últimos 180 días, sin que pueda llegar a exceder el 225% del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM) incrementado en una sexta parte. La norma no requiere un periodo mínimo de cotización para el cobro de la prestación.

El tiempo de percepción de la prestación por Mecanismo RED **no computará como consumido a los efectos de futuras prestaciones por desempleo**.

## Exenciones en materia de Seguridad Social

De conformidad con el nuevo redactado de la Disposición Adicional Trigésimo Novena de la Ley General de la Seguridad Social, las empresas que utilicen el Mecanismo RED tendrán derecho a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social que se indican a continuación, citando textualmente:

*“a) El 20 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a los que se refieren los artículos 47.1 y 47.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

*Estas exenciones resultarán de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional XX del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.*

*b) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal a los que se refiere el artículo 47.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

*c) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa, a los que se refiere el artículo 47.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

*d) Expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica, a los que se refiere al artículo 47.bis.1.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:*

*1º. El 60 por ciento, 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.*

*2º. El 30 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el punto 1º anterior.*

*3º. El 20 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el punto 2º anterior.*

*e) El 20 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial, a los que se refiere al artículo 47.bis.1.b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

*Estas exenciones resultarán de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la Disposición Adicional XX del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

*Estas exenciones se aplicarán respecto de las personas trabajadoras afectadas por las suspensiones de contratos o reducciones de jornada, en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados”.*

### **3. NOVEDADES EN MATERIA DE CONVENIOS COLECTIVOS**

#### **A. PRIMACÍA DEL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL**

La nueva redacción del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores elimina la prevalencia del Convenio Colectivo de empresa por encima de los Convenios sectoriales estatales, autonómicos o de ámbito inferior en lo que respecta a *“la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa”*. Dicho de otro modo, **el Convenio Colectivo sectorial primará sobre el Convenio de empresa en todo lo que respecta al salario base y los complementos salariales.**

#### **B. ULTRAactividad DE LOS CONVENIOS**

Se recupera la ultraactividad de los Convenios Colectivos. La anterior redacción del artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores establecía que, transcurrido un año tras la denuncia de un Convenio Colectivo sin que se hubiese negociado uno nuevo, el Convenio pierde vigencia y se aplica el Convenio de ámbito superior que resulte de aplicación.

La nueva redacción del 86.4, en cambio, obliga a las partes a someterse a una mediación o arbitraje *“para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes”*, sin que, en ningún momento de su transcurso el Convenio Colectivo pierda su vigencia.

#### **C. MODIFICACIÓN EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN**

El nuevo artículo 42.6 del Estatuto de los Trabajadores reintroduce la aplicabilidad del Convenio Colectivo sectorial de la empresa principal a los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, salvo que éstas tengan un Convenio Colectivo propio.



#### 4. MISCELÁNEA

- La introducción de la nueva Disposición Adicional Tercera del Estatuto de los Trabajadores emplaza al Ministerio de Trabajo a confeccionar, con sindicatos y organizaciones empresariales, un Estatuto del Becario para los estudiantes que realicen prácticas curriculares o extracurriculares en estudios oficiales.
- La introducción de la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto de los Trabajadores mantiene la vigencia de los contratos por obra o servicio determinado que sigan vigentes a la entrada en vigor de la Reforma.
- El apartado 10 de la nueva Disposición Adicional Trigésimo Novena de la Ley General de la Seguridad Social viene a resolver una de las principales cuestiones suscitadas por la legislación laboral surgida durante la pandemia de Covid-19: el incumplimiento de la cláusula de mantenimiento del empleo implica la devolución a la Seguridad Social de las cotizaciones que la empresa dejó de pagar por el trabajador en ERTE. Esto es, **ÚNICAMENTE** deberá devolver las cotizaciones del trabajador despedido.

**El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Alerta Informativa contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Alerta Informativa como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.**