

ANÁLISIS Y TABLAS COMPARATIVAS DEL BORRADOR DE REFORMA LABORAL DE 22/12/2021

*Carlos Hugo Preciado Domènech. Magistrado Especialista en el Orden
Social. TSJ Catalunya. Doctor en Derecho*

I.- CONTRATACIÓN LABORAL	3
<i>A) CONTRATOS FORMATIVOS.....</i>	<i>3</i>
<i>C) CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.....</i>	<i>3</i>
<i>C) CONTRATO FIJO DISCONTINUO.....</i>	<i>4</i>
<i>D) CONTRATO DE FIJO DE OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.....</i>	<i>5</i>
II.- SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS	6
III.- ERTES Y MECANISMO RED	6
IV.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA	7
V.- DERECHO SANCIONADOR.....	7

I.- CONTRATACIÓN LABORAL

A) CONTRATOS FORMATIVOS

Se suprimen las modalidades contractuales de

- contrato en prácticas (título universitario o FP medio-superior)
- contrato para la formación y aprendizaje
- contrato para la formación dual universitaria

Se crea el nuevo Contrato Formativo, que tiene por objeto **dos modalidades** :

- la **formación en alternancia** con el trabajo retribuido por cuenta ajena;
- el **desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada**

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA (ART.11.2):

- **Objeto:** compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos (FP, UNIVERSIDAD O CEFSNE).
- **Destinatarios:** los que no tengan titulación para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional Personas con otra titulación siempre que no tuvieran contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y sector productivo.
- **Duración del contrato:** mínimo 3 meses y máxima de 2 años

CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS

- **Objeto:** la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios
- **Destinatarios:** quienes tengan título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional, o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo
- **Duración del contrato:**
 - no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año-

NORMAS COMUNES AL CONTRATO FORMATIVO

- **Acción protectora de la SS integral**, incluido desempleo
- **Forma y contenido:** por escrito y con inclusión del plan formativo.
- **Límites de edad y duración máxima inaplicables:**
 - personas con discapacidad
 - colectivos en situación de exclusión social.
 - Empresas con ERTE o en el mecanismo RED no pueden sustituir a los afectados por contratados en formación
 - Se prohíbe segundo período de prueba y el contrato formativo computa para antigüedad en la empresa.

C) CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Se recupera la **presunción general de que el contrato de trabajo lo es por tiempo indefinido**. Sólo se admiten dos **supuestos tasados de temporalidad**.. -

- **Las justificación de la causa exige la especificación precisa en el contrato** de: la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista

- **Se suprimen las modalidades contractuales de duración determinada (obra y servicio, eventual e interinidad), que ahora se reducen a 2:**

- **CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN (2 modalidades)**

- SUSTITUCIÓN (3 modalidades)

CONTRATO DE CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN IMPREVISIBLES :

- **causa:** incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones (incluidas las derivadas de las vacaciones anuales) que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. (contrato fijo-discontinuo)

Duración: máximo 6 meses, ampliable a 1 año por convenio colectivo sectorial.

- prorrogable si inferior a máximo, por acuerdo de las partes una sola vez, respetando los máximos.

- CONTRATO PARA CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN PREVISIBLES.

- **Causa:** para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el término de 90 días.

- **No es causa** del contrato de circunstancias de producción previsible: **la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas** que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa

- **Duración máxima** 90 días/año natural, con independencia de trabajadores necesarios en cada uno de dichos días las situaciones, que deben identificarse en el contrato.

CONTRATO PARA SUSTITUCIÓN DE TRABAJADOR/A CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.

Causas:

- **Para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo**, con obligación de especificar en el contrato:

-nombre sustituido

-causa de sustitución.

- **Para completar jornada reducida por otro trabajador/a**, con deber de especificar nombre y causa.

- **Para cobertura de vacante durante proceso de selección o promoción**

-Duración no superior a 3 meses (no renovable) o plazo inferior en Convenio

- LUCHA CONTRA EL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL:

- **Adquieren condición de fijos:**

- Por incumplimiento requisitos art.15 ET.

- Por no alta en la SS una vez transcurrido plazo legal de período prueba.

- LUCHA CONTRA EL ABUSO EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL:

- **Adquieren condición de fijos:** contratados 18/24 meses, para el mismo o distinto puesto en la empresas o grupo por 2 ó más contratos por circunstancias de la producción (directamente o por ETT). Incluye supuestos de sucesión o subrogación empresarial.

- **Adquieren condición fijo** quien **ocupe un puesto** de trabajo cubierto durante más de **18/24 meses por medio de CCP**, directamente o por ETT.

SE ESTABLECE A IGUALDAD DE DERECHOS ENTRE FIJOS Y TEMPORALES.

C) CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Al suprimirse el contrato de obra y servicio se incluye los supuestos de contratación de obra y servicio para contrata en el actual contrato fijo discontinuo, cuyas condiciones de mejoran a nivel de regulación del llamamiento y de los períodos de inactividad, y con el objeto de favorecer su estabilidad en el empleo y la formación.

Se amplían los supuestos de contrato fijo discontinuo, que ahora comprende :

- Trabajos de **naturaleza estacional**
 - Trabajos vinculados a actividades productivas **de temporada**,
 - Trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo **de prestación intermitente**, tengan **periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados**.
 - Prestación de servicios **en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas** que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedido

Forma:

- por escrito.
- reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral
- **Llamamiento** por criterios objetivos y formales, fijado en Convenio o acuerdo de empresa
- Llamamiento siempre por escrito o constar notificado interesado, con indicaciones precisas y antelación adecuada.
- Traslado a RLT al inicio del ejercicio de las previsiones de llamamiento anual o semestral y datos de altas efectivas
- Ejercicio de acciones por incumplimiento *dies a quo*: la falta de llamamiento o el momento en que la conozcan.

Fijo discontinuo por contrata:

-los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones

-convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses.

- **bolsa sectorial de empleo**: pueden crearse por CCol sector, en la que se podrán integrar las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua

- **celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos** (CCol Sector) Se amplía a todo convenio (no solo sectorial) dicha posibilidad

- obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo discontinuo. (por CCol)

- **Un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento** a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras,(CCol Sector)

- Derechos fijos discontinuos:

- conciliación
- ausencias con dº a reserva
- causas justificadas por ley o ccol .

-**Antigüedad** : duración efectiva relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.

-**Excepción**: aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

D) CONTRATO DE FIJO DE OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Se pretende reforzar la fijeza en el sector de la construcción, abordando una nueva regulación del contrato "fijo de obra".

Se regula la **extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora** en el sector de la construcción, como **forma peculiar de extinción**, que no es aplicable al personal de estructura.

La **finalización de obra obliga a la empresa a proponer recolocación previa formación si es preciso**, siempre a cargo de la empresa

- Se prioriza la formación a través de la FUNLACON

Una vez **efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora** cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- rechazo recolocación

- cualificación inadecuada tras un proceso de formación o recualificación.

- inexistencia de obras en la provincia

Se impone preaviso de 15 días excepto rechazo de recolocación.

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

II.- SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

Se trata de **mejorar las condiciones retributivas de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en empresas que se dedican a contratar y subcontratar**, particularmente las conocidas como multiservicios.

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.

No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este en los términos que resulten del artículo 84 ET. (vid. art.42.4 ET)

En resumen, **a los trabajadores de las contratistas o subcontratistas se les aplica:**

- El CCol de empresa contratista o subcontratista, con las condiciones salariales establecidas en el CCol que le sea aplicable a la contratista o subcontratista.

- En su defecto: el CCol Sectorial aplicable a la contratista o subcontratista

- En su defecto: el CCol del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata

III.- ERTES Y MECANISMO RED

-Se promueve la utilización del mecanismo de los ERTE, como medio de flexi-seguridad dirigido a evitar despidos

- Se pueden reducir jornada o suspender temporalmente contratos de trabajo, por causas ETOP, que ahora se exigen que sean de carácter temporal.

- Se agiliza la tramitación de los ERTE, con reducción de plazos y suprimiendo la comunicación al SEPE, pues ahora se coordinan las Entidades Gestoras a tales efectos (Disposición adicional cuadragésima segunda LGSS).

- Se regula la facultad empresarial de desafectar y afectar a personas trabajadoras en función de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, previa información a los RLT y comunicación al SEPE.

- Durante el ERTE se prohíben:

- HHEE

-Nuevas externalizaciones de actividad

- Nuevas contrataciones laborales.

Excepciones a la prohibición:

- que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas
- Dº de los afectados por ERTE que desarrollen acciones formativas a un aumento de crédito para financiación de acciones en el ámbito de la formación programada
- Beneficios de cotización de SS condicionados al mantenimiento en el empleo de los afectados por el ERTE.
- La prestación de SS de los afectados por el ERTE se regula en el art.267 LGSS.

- **Se crea el MECANISMO RED de flexibilidad y estabilización de empleo** previa autorización por el Cjo, Ministros. Permite reducción jornada y suspensión de contratos
Modalidad cíclica: coyuntura económica general, máximo 1 año.

Modalidad sectorial: cambios permanentes en sector/es que impongan recualificación y transición profesional. Máximo 1 año, con 2 prórrogas de 6 meses cada uno.

Se aplica la protección social de la DA 40ª LGSS y son colectivo prioritario para acceso sistema de FP laboral

IV.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Se mantiene la prioridad del convenio de empresa respecto de los de ámbito superior, excepto en lo que se refiere a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, donde prevalece el convenio de ámbito superior.
- Se recobra la ultraactividad de los convenios colectivos transcurrido un año de su denuncia sin acuerdo. A falta de acuerdo, se sigue aplicando el convenio.

V.- DERECHO SANCIONADOR

Se incrementan algunas sanciones, relacionadas con la contratación temporal.

- Se sanciona la no información de vacantes a los contratados en contrato formativo o fijo discontinuo
- Se suprime el concurso ideal de infracciones en el caso de transgresión de modalidades de contrato de duración determinada y temporales y ahora cada contrato es una infracción distinta.
- Se sancionan nuevas contrataciones infringiendo la prohibición de hacerlas vigentes un ERTE.
- Se sanciona despido en casos de ERTE fuerza mayor o mecanismo RED
- Se sancionan las nuevas externalizaciones de actividad en ERTE
- Se suprime la referencia a puestos respecto de los que no hubiera evaluación de riesgos, que se regula ahora en el art.18.2f)