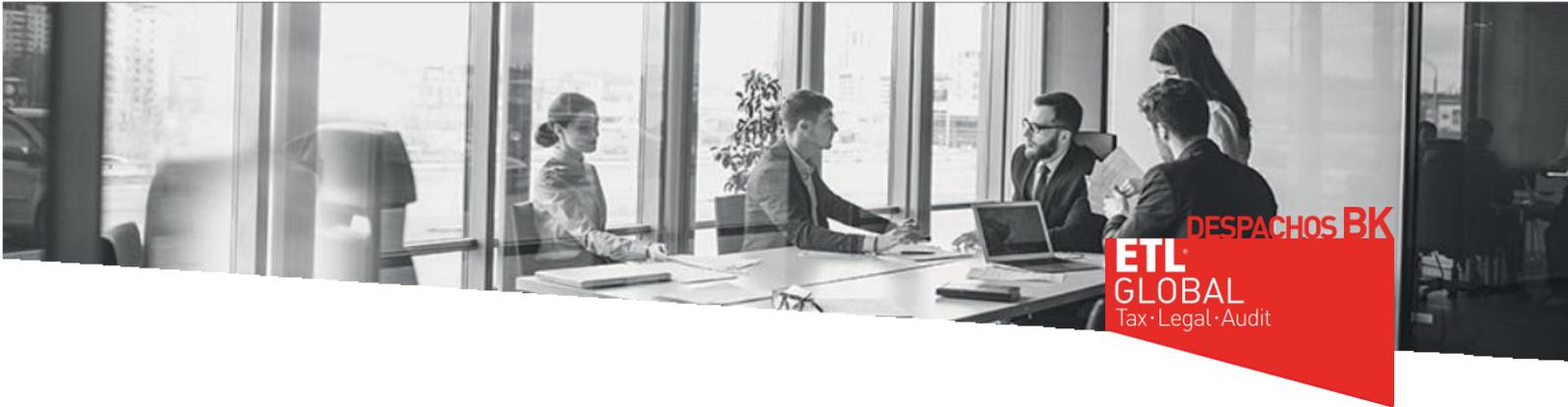


LA REFORMA LABORAL PRETENDE  
DISMINUIR LA TEMPORALIDAD Y  
PRECARIEDAD DEL MERCADO  
LABORAL



## La reforma laboral pretende disminuir la temporalidad y precariedad del mercado laboral

Como idea general sobre esta reforma laboral, podemos destacar que se ha logrado con un acuerdo social, que presenta ciertas mejoras y no interrumpe los avances conseguidos en los últimos años.

Aunque no es una reforma laboral ambiciosa y que, por lo tanto, no podrá resolver los problemas estructurales que presenta el mercado laboral español.

**En cualquier caso, el principal objetivo de esta reforma laboral es luchar contra la temporalidad del mercado español**

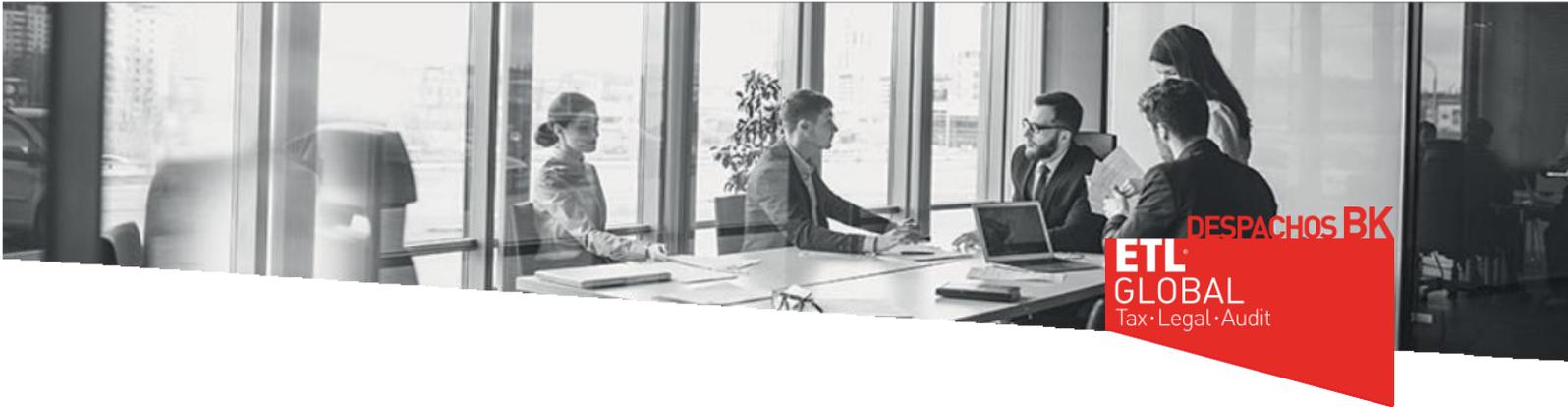
El día 30 de diciembre de 2021 se publicó en el BOE el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (reforma laboral 2022).

El 31 de diciembre de 2021 entra en vigor, introduciendo una serie de modificaciones sustanciales en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Empresas de Trabajo Temporal y la Ley General de la Seguridad Social, destacando:

- Eliminación del contrato de obra y servicio, modificación del contrato eventual por circunstancias de la producción y la introducción de diferencias en el régimen del contrato fijo-discontinuo.
- Modificación de la duración de los contratos formativos.
- Alteración de la prioridad aplicativa de los convenios colectivos.
- Introducción de reglas para determinar el convenio colectivo aplicable a las subcontratas.
- El nuevo mecanismo RED de flexibilidad que complementa el régimen anterior en materia de ERTes.

Por otro lado, existen una serie de excepciones, que constituyen modificaciones del Estatuto de los Trabajadores que entrarán en vigor **A LOS 3 MESES DE LA PUBLICACION DEL RD-Ley: 30/03/2022**, como son:

- ✓ Nueva regulación de los contratos formativos: art. 11 del ET.
- ✓ Nueva regulación duración de los contratos de trabajo-presunción contrato indefinido por regla general: art. 15 del ET.
- ✓ Nueva regulación del contrato fijo-discontinuo: art. 16 del ET.



A continuación, vamos a detallar las principales novedades de la reforma laboral, destacando que la primera gran novedad de esta reforma es que solo se permitirán dos tipos de contratos temporales, con ellos desaparece el contrato por obra o servicio (entra en vigor el 30 de marzo de 2022) y se permiten solo contratos temporales formativos y contratos temporales estructurales.

## 1. Contratos de duración determinada

Con el fin de minimizar la contratación temporal, los contratos de trabajo se presumen indefinidos, por ello desaparece el contrato por obra o servicio.

Aunque se sigue aplicando el mismo principio general que antes, los contratos temporales son la excepción a la regla general, solamente se pueden celebrar en algunos supuestos específicos y deben justificarse. Ahora bien, sí que se han modificado las causas que habilitan a celebrar un contrato de duración determinada.

Los contratos de duración determinada solo podrán darse por dos motivos, circunstancias de la producción o sustitución de un trabajador, y, en cualquier caso, deberán tener causa habilitante de la contratación temporal y objeto.

### 1.1 Circunstancias de la producción.

Sustituye al anterior contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción, para acudir a este tipo de contratación deben darse alguna de las siguientes circunstancias:

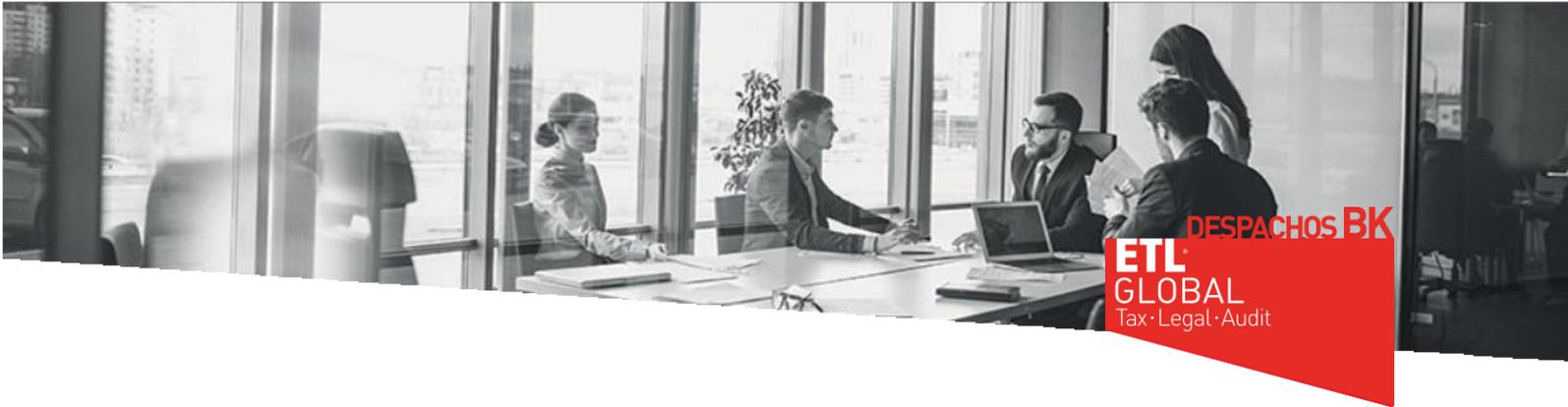
- **El incremento ocasional e imprevisible.** Supuesto diseñado para asumir puntas de trabajo que no se repitan cada temporada, que no sean estructurales y que no sean previsibles.

Se mantiene la duración máxima de seis meses, aunque dependiendo del convenio sectorial pueden llegar hasta el año.

Si el contrato de trabajo es superior a un año, la denuncia deberá realizarse con una antelación mínima de 15 días o no será válida.

La reforma laboral también establece que este tipo de contratación no podrá realizarse en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

- **El incremento ocasional pero previsible.** Se tratará como una duración reducida y de la que se conozca su final. La duración máxima del contrato se reduce a 90 días en un año natural para todos los trabajadores y no se pueden utilizar de forma continuada.



- ✓ No será posible contratar a un trabajador del 1 de enero al 31 de marzo mediante esta subcategoría, al ser continuados.
- ✓ No será posible contratar a un trabajador para enero, otro para febrero, otro para abril y otro para octubre, al exceder los 90 días.
- ✓ Sí será posible contratar a 8 trabajadores para enero y 12 trabajadores para la primera quincena de agosto.
- ✓ En todo caso, será necesario que en el contrato se justifique el número de trabajadores necesarios y el motivo.

Este tipo de contratación por circunstancias de la producción no tiene una duración mínima, pero en el supuesto que dure menos de 30 días, se aplicará un incremento de 26 euros en las cuotas por contingencias comunes a la seguridad social.

## **1.2 Contrato de interinidad o de sustitución de un trabajador.**

Se mantiene este tipo de contrato, no obstante, a partir del 30 de marzo de 2022 la prestación de servicios del trabajador sustituido podrá iniciarse antes de la ausencia de la persona sustituida, se podrá adelantar la incorporación del sustituto hasta 15 días antes de la fecha de suspensión del contrato del trabajador sustituido.

Podrá aplicarse este tipo de contratación tanto por la sustitución de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, para cubrir una reducción de jornada producida por otro trabajador, o para dar cobertura temporal a un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción. En cualquier caso, la duración será la misma que la de dicha sustitución.

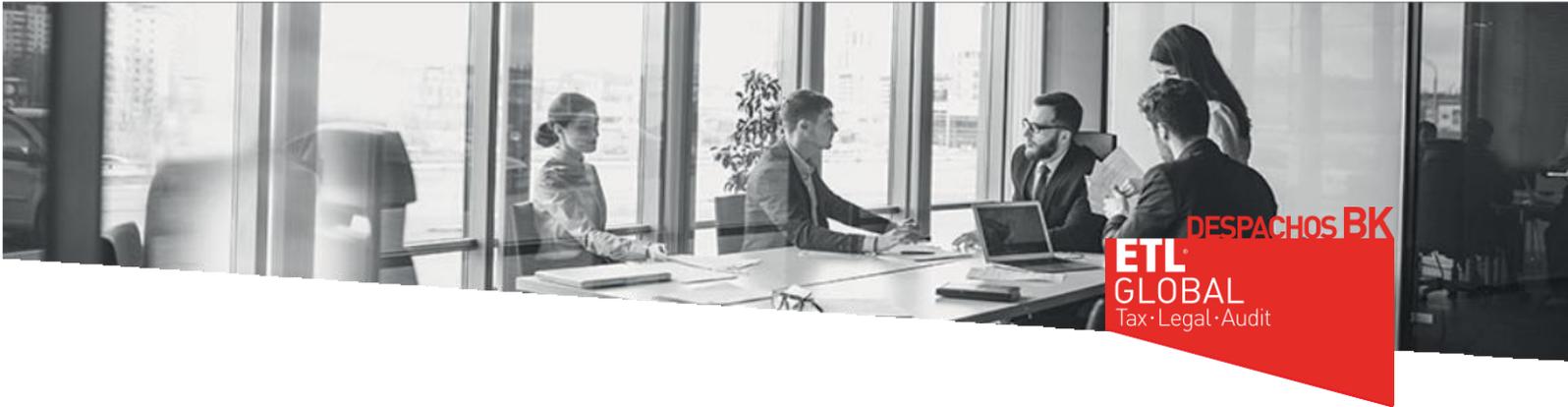
- ✓ Régimen transitorio.

Los contratos de obra y servicio, eventuales o con interinidad celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 se mantendrán vigentes hasta su duración máxima, aunque ésta se produzca con posterioridad al 30 de marzo de 2022.

Los contratos de obra y servicio o eventuales celebrados entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 se registrarán por la normativa anterior, y no será necesaria su adaptación, salvo si se hubieran celebrado en fraude de Ley, pero su duración no podrá ser superior a 6 meses.

A partir del 30 de marzo de 2022 solamente se podrán suscribir nuevos contratos al amparo de la nueva normativa.

- ✓ Con los cambios en los contratos de la reforma laboral, el encadenamiento de temporalidad puede dar lugar a la condición de



trabajador indefinido cuando en un plazo de 24 meses se contrate a una persona durante 18 meses o más, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, bien con una misma empresa o grupo de empresas.

Esta limitación será aplicable cuando se superen los límites anteriores por puesto de trabajo y no por contratos de un solo trabajador, el trabajador que lo ocupe en el momento de superar el umbral adquirirá la condición de indefinido.

**Importante:** el tiempo contratado por ETT sí computa.

- ✓ Entrada en vigor para la aplicación de los nuevos límites en la concatenación de contratos temporales será a partir del 30 de marzo de 2022.

## 2. Contratos formativos

Se pretenden regular eficazmente con un marco idóneo para incorporar a las personas jóvenes. Los contratos ya existentes se rigen por la regulación anterior.

La reforma laboral mantiene los dos contratos formativos existentes:

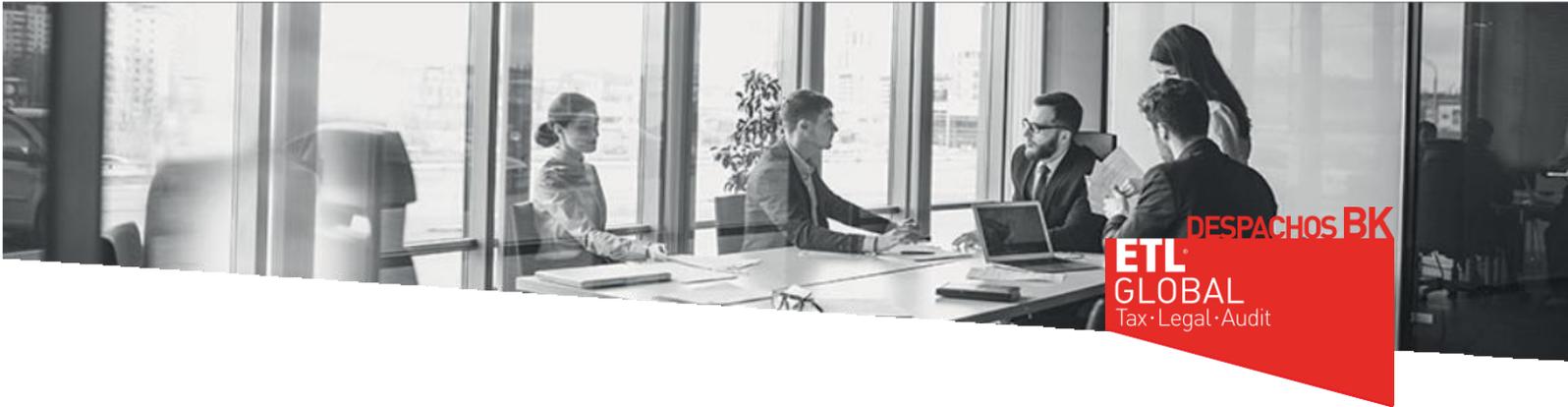
- El contrato para la formación y el aprendizaje, que pasa a denominarse contrato de formación en alternancia.
- El contrato en prácticas, que pasa a denominarse contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

### 2.1 Contrato de alternancia con estudios.

El objetivo es compaginar estudios con el acceso al mercado laboral. Enfocado para personas sin cualificación profesional, no existe un límite de edad. La actividad laboral debe relacionarse con sus estudios y la persona contratada deberá contar con un tutor en la empresa y en el centro de estudios. Con una duración de entre 3 meses y 2 años.

### 2.2 Contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Enfocado para personas en posesión de título, deberá concertarse dentro de los 3 años siguientes a la finalización de los estudios. No podrán acogerse personas con experiencia laboral previa. Con una duración de entre 6 meses y un año.



### **3. Contratos fijos discontinuos**

Este tipo de contrato ya existía. Sin embargo, ahora tendrá la novedad de incluir no solo trabajadores de naturaleza estacional o de actividades productivas de temporada, sino también actividades que siendo de realización intermitente, sean periodos de ejecución ciertos.

En caso de que se repita la necesidad de trabajadores en fechas ciertas, se deberá suscribir este tipo de contrato y no el indefinido a tiempo parcial como ocurría antes de la reforma laboral (ET, art. 12.3; RDL32/2021, DDU.2)

La reforma laboral ha introducido la posibilidad de celebrar este tipo de contrato en caso de contrata o subcontrata, ya sea de un organismo administrativo o de otra empresa que contrate sus servicios. Para ello es necesario que la subcontrata forme parte de la actividad ordinaria de la empresa.

### **4. Subcontratación de obras y servicios**

La normativa laboral no establecía el convenio aplicable a las empresas que eran contratadas o subcontratadas por otras para la prestación de un servicio. Esta problemática se producía de forma especialmente intensa en el caso de las empresas multiservicios (ej.: Hoteles a la hora de contratar una empresa multiservicios para las tareas de limpieza, no existía en el ET una regla unívoca sobre si se debía aplicar el convenio colectivo de la empresa principal, el de la actividad realizada o el de la actividad preponderante).

A partir del 31 de diciembre de 2021, el convenio colectivo aplicable a las empresas contratistas o subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada.

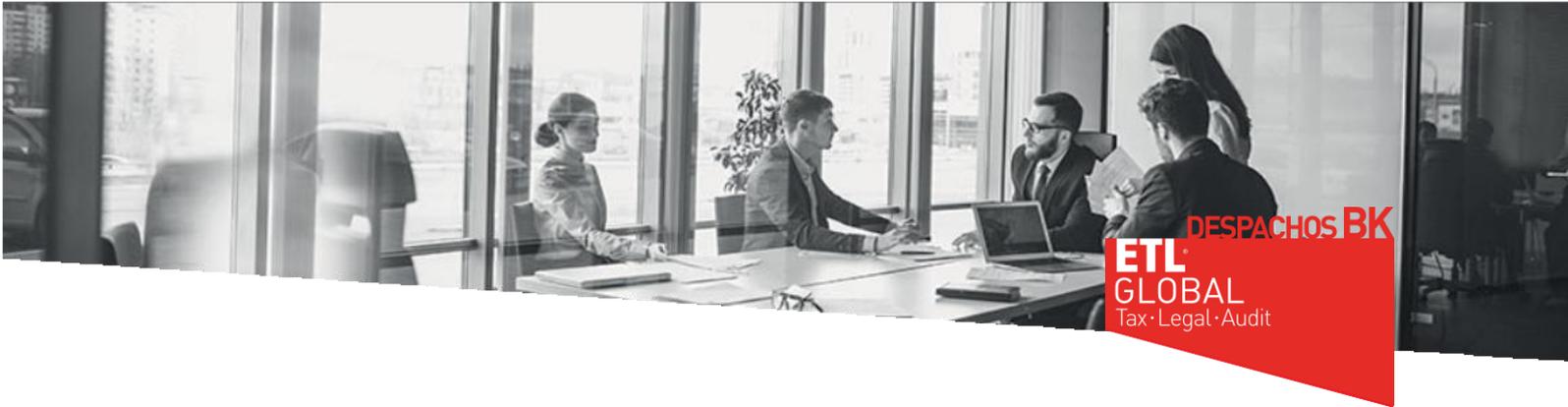
En el ejemplo anterior del hotel que contrata a una empresa multiservicios para las tareas de limpieza, resultaría aplicable el convenio colectivo de limpieza de edificios.

### **5. ERTEs**

La reforma laboral ha introducido modificaciones en el procedimiento de tramitación de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por:

- Causas económicas, organizativas, técnicas o de producción (ETOP).
- Fuerza mayor temporal.

#### **5.1 Procedimiento para un ERTE por causas ETOP.**



Se modifica la regulación relativa a los ERTE, con especial preponderancia de los sindicatos. Posibilitan reducir jornada o suspender contratos, dándole prioridad a la primera, es decir, en la medida en que ello sea viable, se prioriza la adopción de medidas de reducción de jornada frente a la suspensión de contratos.

Los motivos contemplados serán por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

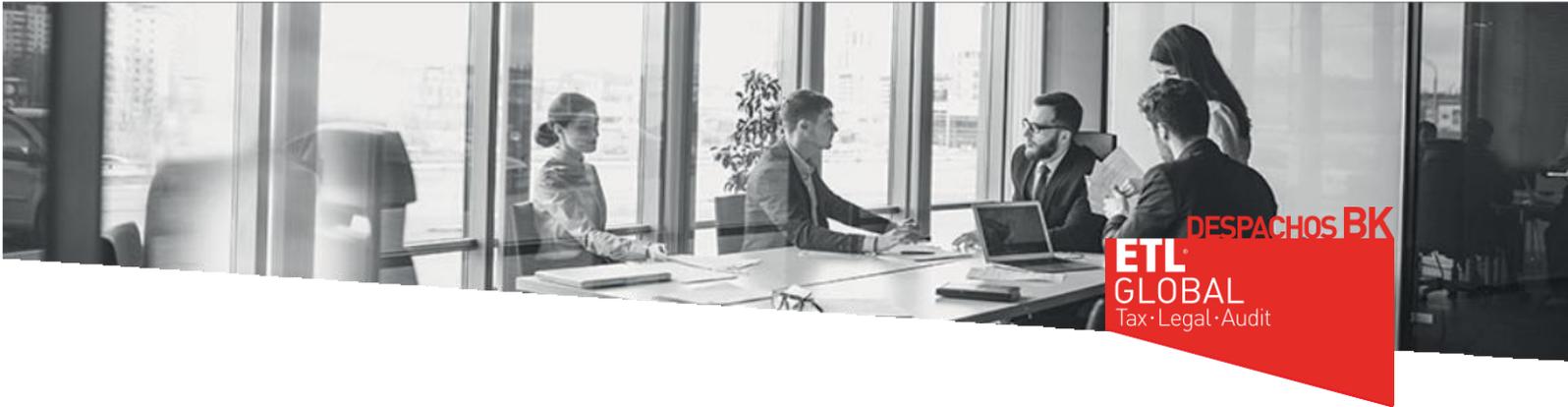
### **5.2 ERTE por fuerza mayor.**

La principal novedad introducida consiste en que los efectos de la resolución de la Autoridad Laboral se retrotraen al momento en que se inició la fuerza mayor y se mantienen hasta la fecha que determine la propia resolución. Si se mantiene la fuerza mayor al llegar dicha fecha, no se prorroga automáticamente el ERTE, sino que se debe solicitar una nueva resolución.

Se añade la limitación o impedimento de la actividad como consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente como causa específica de fuerza mayor temporal.

### **5.3 Mecanismos RED y negociación colectiva.**

- Se crea como mecanismo de flexibilidad y estabilización de empleo, por el que las compañías podrán solicitar reducciones de jornada o suspensión de contratos. Se debe activar por parte del Consejo de ministros y existen dos modalidades:
  - ✓ Cíclica: por un periodo máximo de un año, se aplica cuando las circunstancias económicas generales lo aconsejen.
  - ✓ Sectorial: por un período de un año con posibilidades de dos prórrogas de 6 meses cada una, se aplicará cuando en un sector sean necesarios procesos de recualificación y transición profesional.
- En cuanto a la negociación colectiva:
  - ✓ Las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán vigentes, aunque el convenio colectivo deje de estar vigente.
  - ✓ Los convenios sectoriales fijarán los salarios mínimos, de forma que desaparece la prioridad del convenio de empresa en cuestión de salario.



## Últimas publicaciones:

- ✓ Real Decreto-Ley 4/2022, de 15 de marzo, se ha aprobado el procedimiento y la constitución del Fondo RED para la solicitud de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) lo que permite el despliegue del art.47-bis del Estatuto de los Trabajadores, fruto del acuerdo sobre reforma laboral.
- ✓ Real Decreto-Ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector. Incluye un nuevo régimen de contratación con una modalidad específica: el contrato laboral artístico. Se reconoce la excepcionalidad de los artistas técnicos y auxiliares para que no sean penalizados con los contratos inferiores a 30 días.

Con esta reforma laboral 2022, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad de empleo y la transformación del mercado de trabajo, con novedades más que importantes en lo relativo a los tipos de contratos, nos obliga a valorar la situación de la empresa para realizar los cambios oportunos.

Estos cambios pueden provocar diferentes y variada documentación de índole laboral que deben consentir tanto la empresa como los trabajadores.

## CONTACTO DESPACHOS BK ETL GLOBAL

### PARA MÁS INFORMACIÓN



#### **MARÍA ÁLVAREZ**

Socia Laboral | Burgos

[malvarez@etl.es](mailto:malvarez@etl.es)

947 07 10 36



#### **SANTOS DEL VAL**

Director Laboral | Burgos

[santosdelval@adadeburgos.es](mailto:santosdelval@adadeburgos.es)

947 07 10 36



#### **SUSANA BARAHONA**

Directora Laboral | Miranda de Ebro

[s.barahona@bketl.es](mailto:s.barahona@bketl.es)

947 25 60 11



#### **CONSUELO DE LA RUBIA**

Directora Laboral | Oviedo

[c.delarubia@bketl.es](mailto:c.delarubia@bketl.es)

985 25 60 11



#### **BLANCA CASTELLANO**

Directora Laboral | Vitoria – Gasteiz

[b.castellano@bketl.es](mailto:b.castellano@bketl.es)

945 15 51 39



#### **MARÍA JOSÉ CALVO**

Directora Laboral | Zamora

[mariajose@calvoprieto.es](mailto:mariajose@calvoprieto.es)

980 50 90 08



#### **SANDRA GIRÓN**

Socia Responsable Jurídico Laboral | Burgos

[sgiron@etl.es](mailto:sgiron@etl.es)

947 07 10 36



DESPACHOS BK es una firma especializada en servicios profesionales de asesoramiento integral para autónomos, pymes y grandes empresas, integrados en el grupo alemán ETL Global.

Avalado por más de 50 años de experiencia y presente en más de 50 países, gracias a su integración en el grupo internacional ETL GLOBAL, DESPACHOS BK está formado por más de 200 profesionales, abogados y asesores repartidos por todo el territorio norte de España, contando con sedes en Bilbao, Burgos, Logroño, Miranda de Ebro, Oviedo, Vitoria-Gasteiz y Zamora.

ETL GLOBAL ocupa la 5ª posición en los rankings de facturación de empresas de servicios profesionales de auditoría y el 8º puesto en el ranking de servicios legales. Además, es el líder en Europa con más de 320.000 clientes Pymes situándose en la 5ª posición a nivel europeo y en el puesto décimo quinto a nivel mundial.