



Reforma Laboral

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.

Sevilla, 26 de abril de 2022

Contenido de la reforma

- ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●
- Novedades en materia de contratación.
- Novedades respecto a los ERTes.
- Novedades en materia de convenios colectivos.
- Novedades muy importantes en el régimen sancionador.



Vigencias y régimen transitorio

Vigencias y régimen transitorio



- Entrada en vigor general: **31/12/2021**
- Excepciones:
 - materia de contratación: a los **3 meses de la publicación** del RD-ley: **30/03/2022**

Vigencias y régimen transitorio



IMPORTANTE: No tengo que transformar los contratos temporales celebrados antes del 30/03/2022 en contratos fijos-discontinuos.

Vigencias y régimen transitorio

Contratos celebrados antes del 31/12/2021

Tipo Contrato		RD-ley 32/2021
Contratos formativos (art.11 ET): contratos en prácticas y para la formación y aprendizaje vigentes antes de la entrada en vigor del RD-ley 32/2021 (31/12/2021)	Seguirán vigentes según la normativa aplicable antes del 31/12/2021, y resultarán aplicables hasta su duración máxima .	D.T. 1ª
Contratos de duración determinada ((art. 15.1.a) ET) celebrados antes de la entrada en vigor del RD-ley 32/2021 (31/12/2021): Contratos de obra y servicio determinado y contratos fijos de obra.	Si están vigentes a día 31/12/2021 , serán aplicables hasta su duración máxima y se regirán por la normativa anterior al RD-ley 32/2021.	D.T. 3ª
Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso pedidos y contratos de interinidad ((art. 15.1.b) ET) celebrados antes de la entrada en vigor del RD-ley 32/2021 (31/12/2021)	Si están vigentes a día 31/12/2021 , serán aplicables hasta su duración máxima y se regirán por la normativa anterior al RD-ley 32/2021.	D.T. 3ª

Vigencias y régimen transitorio



- **Contratos celebrados entre el 31/12/2021 y hasta el 30/03/2022**

Tipo Contrato	Normativa Aplicable	RD-ley 32/2021
Contratos de duración determinada: obra y servicio y contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso pedidos celebrados desde el 31/12/2021 y hasta el 30/03/2022	Seguirán vigentes y les será de aplicación la normativa anterior al RD-ley 32/2021. Importante: su duración no podrá ser superior a 6 meses.	D.T. 4ª



Novedades en materia de contratación

Novedades en materia de contratación



Pretensiones de la reforma respecto a la contratación:

*“Pretende **corregir de forma decidida la temporalidad excesiva** existente en el mercado laboral español, evitando esa rutina tan perniciosa que provoca que en cada crisis se destruya automáticamente empleo”.*

Novedades en materia de contratación



TRES IDEAS FUNDAMENTALES:

- El contrato de trabajo se presume concertado por **tiempo indefinido**.
- Por circunstancias **excepcionales** se permite realizar contratos de duración determinada.
- Se **suprime** el contrato de obra y servicio.

Novedades en materia de contratación



¿En qué se diferencia un contrato fijo-discontinuo de un contrato temporal ?

- La diferencia principal entre un contrato fijo discontinuo y uno temporal radica en que **el contrato fijo discontinuo es un contrato indefinido porque es una necesidad permanente de la empresa**, a pesar de ser intermitente.
- Sin embargo, en un contrato temporal, la necesidad que tiene la empresa es extraordinaria o eventual y no tiene por qué repetirse de manera permanente todos los años.



Contrato fijo-discontinuo

Novedades en materia de contratación



Artículo 16 ET. Contrato fijo-discontinuo (entra en vigor el 30/03/2021)

Se amplían los supuestos pudiendo concertarse para al realización de (Art. 16.1 ET):

- Trabajos de naturaleza estacional.
- Trabajos vinculados a actividades productivas de temporada.
- Trabajo que no teniendo 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.
- Se podrá celebrar entre una ETT y una persona contratada para ser cedida a empresa usuaria.

Novedades en materia de contratación



Artículo 16 ET. Contrato fijo-discontinuo (entra en vigor el 30/03/2021)

Deberá formalizarse **necesariamente por escrito** y deberá **reflejar los elementos esenciales** de la actividad laboral, entre otros:

- la duración del periodo de actividad,
- la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento (Art. 16.2 ET).

Novedades en materia de contratación



Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el **llamamiento**. En todo caso (Art. 16.3 ET):

- Deberá realizarse **por escrito o constar debidamente notificado** a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.
- Traslado a RLT** al inicio del ejercicio de las previsiones de llamamiento anual o semestral y datos de altas efectivas una vez se produzcan.

Novedades en materia de contratación



- Tendrán derecho a que su **antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.**

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

- Obligación de la empresa de informar a los fijos-discontinuos y a la RLT sobre vacantes de carácter fijo ordinario.
- Los trabajadores fijos discontinuos tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo durante los periodos de inactividad.



GOBIERNO DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



ThisIsTheRealSpain.com
ESTA ES LA ESPAÑA DE VERDAD

Trabajo y Economía Social

Introduzca texto



MINISTERIO

EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

INSPECCIÓN DE TRABAJO

Síguenos:



a aquel en que la variación se haya producido.

30.7.1. Cotización

La cotización correspondiente a los trabajadores agrarios por cuenta ajena y a los empresarios a los que presten sus servicios se registrará por la normativa vigente en el Régimen General con algunas particularidades.

30.7.1.1. Distinción entre los períodos de actividad y de inactividad.

Durante los períodos de actividad se aplicarán las siguientes reglas:

- La cotización podrá efectuarse, a opción del empresario, por bases diarias, en función de las jornadas reales realizadas, o por bases mensuales. De no ejercitarse expresamente dicha opción por el empresario, se entenderá que ha elegido la modalidad de bases mensuales de cotización.
- La cotización por bases mensuales resultará obligatoria para los trabajadores con contrato indefinido, sin incluir entre ellos a los que presten servicios con carácter fijo discontinuo, respecto a los cuales tendrá carácter opcional.
- Las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se calcularán igual que en el Régimen General.
- Cuando la cotización se efectúe por bases diarias, se entenderá referida a cada jornada real realizada, sin que pueda ser inferior a la base mínima de cotización que se establezca legalmente.
- A partir del 1 de enero de 2017, a las bases mensuales de los trabajadores que presten servicios durante todo el mes, tanto por contingencias comunes como profesionales, durante los períodos de actividad, le serán de aplicación las siguientes bases mínimas y bases máximas:



AMCAE-Andalucía

Asociación de Mujeres de Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía



INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER
Consejería de Igualdad,
Políticas Sociales y Conciliación



cooperativas
agro-alimentarias
Andalucía

Novedades en materia de contratación



CONCLUSIÓN

La repetición cíclica de una actividad totalmente previsible por parte de la empresa debe ser cubierta a través de **contratos fijos**, que en este caso serán **fijos-discontinuos**.

Novedades en materia de contratación



RECUERDE

Durante los períodos de inactividad estos contratos de trabajo no se extinguen, pero su ejecución queda interrumpida (el trabajador no tiene la obligación de trabajar y usted no tiene obligación de pago ni de cotización), por lo que los trabajadores causaran baja en la Seguridad Social.

Novedades en materia de contratación



RECUERDE

Cuando se vaya a reanudar el trabajo, la empresa deberá “llamar” al trabajador para que se reincorpore a la actividad, causando alta en la Seguridad Social de nuevo. Si el empleado no acude, pero tiene causa justificada (por ejemplo, ha tenido un accidente), tiene derecho a que se le llame cuando dicha causa desaparezca, o en la siguiente temporada. Si no acude y no alega justa causa (por ejemplo, trabajar en otra empresa no sería justa causa), se considera que ha dimitido, por lo que la relación laboral habrá finalizado.

Novedades en materia de contratación



RECUERDE

El llamamiento se producirá según las necesidades de la empresa.

No tengo porque llamar a todos los trabajadores fijos-discontinuos si no hay la carga de trabajo suficiente



No puedo contratar a ningún otro trabajador, con otro tipo de contrato para cubrir las mismas necesidades.

Novedades en materia de contratación



RECUERDE

Si no se produce el llamamiento o la empresa no acepta la reincorporación del trabajador que se presenta a trabajar al inicio de la temporada, se considerará que hay un despido improcedente.

Recuerde: Si la actividad de su empresa se repite durante determinados períodos al año, de forma previsible y permanente, la contratación del personal deberá hacerse a través de contratos fijos discontinuos.

Novedades en materia de contratación



Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía. BOE 16/03/2022

Disposición final tercera. Modificación del Real Decreto 864/2006, de 14 de julio, para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios.

Novedades en materia de contratación

«Artículo 2. Protección por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos agrarios y eventuales agrarios.

1. Los **trabajadores con contrato de fijo discontinuo** incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social que desarrollen esta actividad en las comunidades autónomas de **Andalucía y Extremadura**, cuando **dejen de prestar servicios** por haber finalizado o **haberse interrumpido la actividad intermitente o de temporada** de la empresa o cuando se suspenda la actividad por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, o cuando tras esas situaciones cesen involuntariamente en un trabajo eventual agrario, a efectos de la protección por desempleo tendrán la consideración tanto de trabajadores fijos discontinuos como de trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Por ello, siempre que reúnan el resto de los requisitos exigidos en cada caso podrán optar:

- a) Por las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial.
- b) Por el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, establecido por el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, o, en su caso, por la renta agraria, en favor de los mismos trabajadores, establecida por Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, considerando al trabajador como eventual agrario para aplicar lo dispuesto en dichos reales decretos.



Contratos temporales

Novedades en materia de contratación



Artículo 15 ET. Duración del contrato de trabajo (entra en vigor el 30/03/2021)

- El **contrato de duración determinada** (contrato temporal) solo podrá celebrarse por circunstancias excepcionales que serán:
 - Circunstancias de la producción.
 - Sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo (anterior contrato de interinidad)
- ✓ Se entenderá causa justificada de temporalidad cuando el contrato especifique con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Novedades en materia de contratación



Contratos temporales o de duración determinada:

1. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

Circunstancias imprevisibles (art. 15.2 ET) (Valor sistema red: 967):

- ✓ Incremento **ocasional e imprevisible de la actividad** 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, siempre que no responda a los supuestos incluidos para el contrato fijo-discontinuo.
- ✓ Su **duración máxima será de 6 meses, ampliable por convenio colectivo sectorial hasta un año**.
- ✓ Si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, **podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una sola vez**, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- ✓ Entre estas oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las **vacaciones anuales**.

Novedades en materia de contratación



Contratos temporales o de duración determinada:

1. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

Circunstancias previsibles (art. 15.2 ET) (Valor sistema red: 968)

- ✓ Para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida: **máximo de 90 días en el año natural**, que no podrán ser utilizados de manera continuada (independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones).
- ✓ En el último trimestre de cada año, las empresas deberán trasladar a la representación legal de los trabajadores (RLT) una previsión anual de uso de estos contratos.

Novedades en materia de contratación



2. Contrato para la sustitución de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo (Art. 15.3 ET).
 - Debe **especificarse** en el contrato el **nombre** de la persona sustituida y la **causa** de la sustitución.
 - La prestación de servicios podrá iniciarse **antes de que se produzca la ausencia** coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible y, como **máximo, 15 días**.
 - Podrá realizarse para **completar la jornada reducida** de un trabajador con derecho a reducción de jornada establecida por ley o por convenio (especificando nombre y causa de sustitución).
 - Para la **cobertura temporal de un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva** como contrato fijo, con una duración máxima de 3 meses, o plazo inferior por convenio, y sin que pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada la duración máxima.

Novedades en materia de contratación

- 3. Normas comunes en los supuestos de contratación temporal.
 - Adquirirán la condición de FIJAS (Art. 15.4 y 5 ET):
 - La persona contratada **incumpliendo las condiciones establecidas o la causa** de temporalidad.
 - Trabajadores temporales **no dados de alta en la SS** una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.
 - La persona que en un periodo de **24 meses hubiera estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses** (antes, 24 meses en un período de 30) para el mismo o distinto puesto en la empresas o grupo por 2 o más contratos por circunstancias de la producción (directamente o por ETT).
 - La persona que **ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado** con o sin solución de continuidad, durante **más de 18 meses en un periodo de 24 meses** mediante contratos por circunstancias de la producción (incluidos contratos con ETT).

Novedades en materia de contratación

- Si se dan los supuestos previstos anteriormente (Art. 15.4 y 5 ET):
 - La empresa deberá facilitar **por escrito** a la persona trabajadora, en los **10 días siguientes** al cumplimiento de los plazos indicados, un **documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija** de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores (Art. 15.9 ET).
 - En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, **por escrito** al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder **acreditar su condición de persona trabajadora fija** en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa y de la ITSS si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

Novedades en materia de contratación

- La empresa deberá informar a los trabajadores con contratos temporales o de duración determinada de la existencia de puestos de trabajo vacantes (no es novedad).
- Los **convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de temporalidad** y fijar criterios relativos a la adecuada relación entre volumen de contratación de carácter temporal y plantilla total de la empresa, así como criterios de conversión de contratos temporales en indefinidos y porcentajes máximos de temporalidad (Art. 15.8 ET).
- Se **incrementa la sanción** por la transgresión de la normativa que regula la contratación temporal que irá desde 1.000 € hasta 10.000 € y será constitutiva de una **infracción por cada trabajador afectado**.

Novedades en materia de contratación



Cotización en supuestos especiales.

Artículo 151 LGSS. Cotización adicional en contratos de duración determinada.

- Los contratos de duración determinada **inferior a 30 días** tendrán una cotización adicional a **cargo del empresario** a la finalización del mismo.
- Dicha cotización adicional (importe único con independencia de los días de duración del contrato) se calculará multiplicando por 3 la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes= 27,53 €
- Esta cotización adicional **NO se aplicará** a los siguientes contratos:
 - **Trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.**
 - Sistema Especial para Empleados del Hogar.
 - Régimen Especial para la Minería del Carbón.
 - Contratos por sustitución.



Recursos previstos en el Estatuto de los trabajadores

Novedades en materia de contratación



Recursos ya previstos en el EE que podemos utilizar:

PERÍODO DE PRUEBA

DURACIÓN:

- CONVENIO COLECTIVO
- ESTATUTO TRABAJADORES:
 - TECNICOS TITULADOS: 6 MESES
3 MESES (EMP. MENOS 25 TDRES)
 - 2 MESES RESTO TRABAJADORES

Novedades en materia de contratación



PERÍODO DE PRUEBA

- NULO: cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa
- MISMAS OBLIGACIONES Y DERECHOS
- RESOLUCIÓN CONTRATO DURANTE PERIODO
 - En cualquier momento por ambas partes
 - Sin indemnización



Novedades en materia de convenios colectivos

Novedades en materia de convenios colectivos



Disposición Transitoria 6ª.

“3. Los textos convencionales deberán adaptarse a las modificaciones operadas en el el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores por la presente norma en el plazo de 6 meses desde que resulten de aplicación al ámbito convencional concreto, de conformidad con lo previsto en el apartado 1º de esta disposición.”

Novedades en materia de Convenio Colectivo



Se elimina la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en relación con el salario base y los complementos salariales, es decir, a **efectos salariales primará siempre el convenio colectivo sectorial**.

El convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias (Art. 84.2 ET):

- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Novedades en materia de Convenio Colectivo



Artículo 86 ET. Vigencia

Se elimina: “Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.”

Por tanto, hasta que no se llegue a un acuerdo, se seguirá aplicando el convenio colectivo (ultraactividad).

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

- Las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo.
- En defecto de pacto, si pasa el proceso de negociación sin acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.



Infracciones y sanciones

Infracciones y sanciones en el Orden Social



Artículo quinto. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS).

Infracciones leves:

- ✓ Se modifica el apartado 5 del artículo 6, considerando **infracción leve** el no informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, y a los trabajadores fijos-discontinuos **sobre las vacantes existentes en la empresa**, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3, 15.7 y 16.7 ET.

Infracciones y sanciones en el Orden Social



Artículo quinto. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS).

Infracciones graves:

- ✓ Se modifica el apartado 2 del artículo 7, considerando **infracción grave** la **transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales**, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se **considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas**. **Multa de 1.000 € en su grado mínimo y 10.000 € en su grado máximo.**



Gracias por su atención

Elvira Espinosa Portero

Responsable del Departamento Jurídico
de Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía