



FICA
Industria,
Construcción y Agro

REFORMA LABORAL

Principales novedades de la Reforma Laboral
vigente desde el 1 de enero de 2022

Guía editada en febrero de 2022 tras la
convalidación de la norma en las Cortes
Generales

CONTENIDO

**Tres bloques de novedades de la
Reforma Laboral**



FICA

Industria,
Construcción y Agro



1 Contratación

2 ERTES

3 Negociación Colectiva

CONTRATACIÓN



FICA
Industria,
Construcción y Agro

Principales novedades

01 Nueva regulación sobre contratación temporal	02 Régimen transitorio	03 Contrato fijo discontinuo	04 Subcontratas	05 Construcción	06 Contrato formativo
---	-------------------------------------	---	---------------------------	---------------------------	------------------------------------

IMPORTANTE:

Hay que tener presente que la norma remite al Convenio sectorial aspectos importantes de cada una de estas materias.

En caso de duda, consultar siempre con la Federación

1NUEVA REGULACIÓN SOBRE CONTRATACIÓN TEMPORAL

Modificación del art. 15 ET

EL CONTRATO SE PRESUPONE
CONCERTADO DE FORMA INDEFINIDA

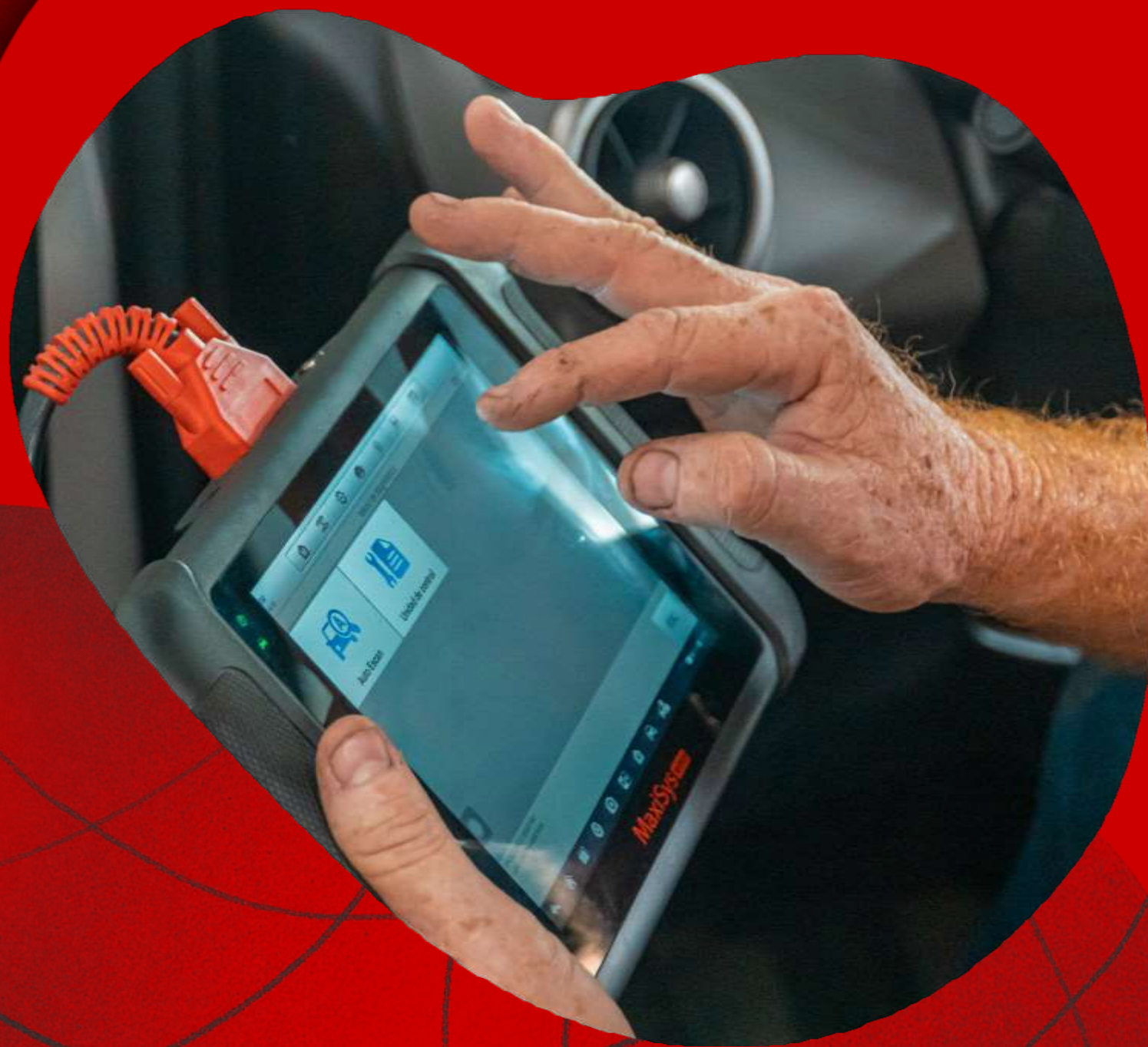
Posibilidad de celebrar un contrato de trabajo de duración determinada
cuando concorra causa que justifique el carácter temporal del mismo.

DEJA DE EXISTIR EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO, A
EXCEPCIÓN DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.



FICA
Industria,
Construcción y Agro





¿QUÉ DEBE RECOGER EL CONTRATO CON PRECISIÓN?

La norma exige que el contrato especifique con precisión:

- 1. La causa habilitante de la contratación temporal.*
- 2. Circunstancias concretas que lo justifican.*
- 3. Duración prevista.*

CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA:

CAUSAS PERMITIDAS:

1. POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
2. SUSTITUCIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA



FICA
Industria,
Construcción y Agro



1. POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Se prohíbe expresamente identificar como causa para la celebración de este contrato la realización de trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

1. 1. POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Cuando haya un incremento ocasional e imprevisible de la producción, y debido a las oscilaciones que generen un desajuste temporal entre el empleo estable y el que se requiere, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Duración: *no superior a 6 meses (por convenio colectivo de ámbito sectorial podrá fijarse hasta 1año).*

Podrá tener 1 sola prórroga.

1.2. POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan duración reducida y delimitada.

Duración: *90 días en un año natural, sin que se puedan utilizar de manera continuada*

En el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos





FICA
Industria,
Construcción y Agro



2. DURACIÓN DETERMINADA PARA SUSTITUIR A UNA PERSONA TRABAJADORA

Es la situación que
habitualmente se conoce
como **INTERINIDAD**



2. DURACIÓN DETERMINADA PARA SUSTITUIR A UNA PERSONA TRABAJADORA

Condiciones que debe cumplir el contrato:

Debe figurar el nombre de la persona sustituida y la causa. Podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida.

- *También para completar la jornada reducida por otra persona.*

Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción.

CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA

SUPUESTOS EN LOS QUE SE ADQUIERE LA CONDICIÓN DE PERSONA TRABAJADORA FIJA

1. Cuando se incumpla lo establecido en el art 15 ET (en su nueva redacción)
2. Por incumplimiento de la obligación de alta en Seguridad Social
3. Cuando se cumplan los límites legalmente establecidos sobre encadenamiento de contratos:
 - *Las personas que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas por un periodo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o distinto puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o trasvés de su puesta a disposición por ETTs*
 - *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 mediante contratos por circunstancias de la producción*

La empresa DEBERA INFORMAR a las personas con contrato de duración determinada (incluidos los formativos) de puestos de trabajo vacantes y también a la representación de las personas trabajadoras.



FICA
Industria,
Construcción y Agro

REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

**RELEVANCIA DE LOS DERECHOS DE
REPRESENTACIÓN Y DEL PAPEL DE LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA:**

1.DERECHOS DE INFORMACIÓN

2.PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



DERECHOS DE INFORMACIÓN

1. Previsión anual de la celebración de contratación por circunstancias de la producción.
2. Recibir información sobre puestos de trabajo vacantes
3. Información de los contratos de duración determinada, aún cuando no exista información de entregar copia básica

PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se fomenta el papel de los convenios colectivos al establecerse expresamente la posibilidad de que recojan planes de reducción de la temporalidad, criterios sobre la relación entre el volumen de contratación temporal y la plantilla total, porcentajes máximos de temporalidad y consecuencias de su incumplimiento.

2. RÉGIMEN TRANSITORIO

**Cómo y cuándo se aplican las
novedades**





FICA

Industria,
Construcción y Agro



¿Cuándo se pueden celebrar contratos eventuales en virtud de lo establecido en la nueva Reforma?

Los nuevos contratos por circunstancias de la producción y los de sustitución se podrán celebrar desde 31 de marzo de 2022.

Disposición Final octava.



¿Qué normativa se aplica a los actuales contratos?

Los celebrados antes de 31 de diciembre de 2021 se rigen por la normativa previa a la reforma. Normativa vigente en la fecha en que se han concertado.

Disposición transitoria tercera.



¿Se puede celebrar contratos de obra o servicio determinado en este periodo?

Si, se pueden celebrar contratos desde el 1 de enero a 31 de marzo de 2022, se aplicará la normativa anterior, con la excepción de su duración, que no podrá exceder de los 6 meses.

Disposición transitoria cuarta.

RÉGIMEN TRANSITORIO



3. CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Supone una mejora en la definición del objeto del contrato y su distinción con respecto a la contratación temporal, avance en información de las personas trabajadoras y un refuerzo del papel de la negociación colectiva a desarrollar esta figura.

**SE UNIFICA EL CONTRATO FIJO
DISCONTINUO Y FIJO PERIÓDICO**



OBJETO:

Se celebra para responder a necesidades cíclicas y permanentes en el tiempo: permanentes o estables, se repitan de manera constante y regular en el tiempo y actividades cíclicas, estacionales, discontinuas o de prestación intermitente.

(Art 16 ET)

SUPUESTOS EN QUE PUEDE CELEBRARSE UN CONTRATO FIJO DISCONTINUO

La normativa contempla
cinco supuestos:

- **1. Realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.**
- **2. Para supuestos que no se encuentren en el punto anterior pero que, siendo de prestación intermitente, tenga periodos de ejecución ciertos, determinados (concretos) o indeterminados (no definidos o no conocidos aun).**
- **3. Para el desarrollo de trabajos de prestación de servicios en la ejecución de contratas, aun formando parte de la actividad ordinaria de la empresa.**
 - *Los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. (tres meses, se podrá acordar otro periodo de inactividad por convenio colectivo sectorial).*
- **4. Cobertura de contratos por ETT.**
 - *El periodo de inactividad coincidirá con el plazo de espera entre un contrato y otro de puesta a disposición.*
- **5. Para la realización de trabajos en las administraciones públicas.**

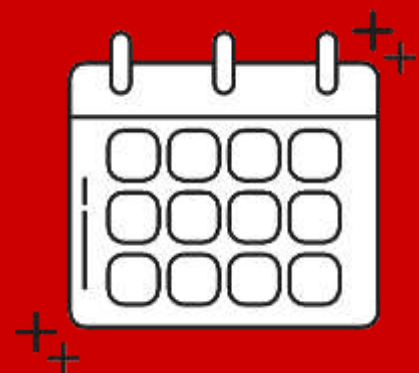


FORMA DEL CONTRATO

1. *Por escrito.*
2. *Duración del periodo de actividad y la jornada y su distribución horaria. (Podrán establecerse de forma estimada, sin perjuicio de su concreción cuando se produzca el llamamiento).*

• **Sólo podrá celebrarse a tiempo parcial cuando se acuerde por convenio colectivo sectorial**

CONTRATO FIJO DISCONTINUO



LLAMAMIENTO

Podrá establecerse los criterios de llamamiento por convenio colectivo o acuerdo de empresa

La empresa deberá trasladar a la representación de las personas trabajadoras al inicio de cada año natural, un calendario de previsiones de llamamiento anual o, en su caso, semestral.

Deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación, debiendo indicar las condiciones de la incorporación y con la antelación adecuada.

Se remite a la negociación colectiva de ámbito sectorial la posibilidad de fijar un periodo mínimo de llamamiento anual.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO



FIN DEL PERIODO DE ACTIVIDAD

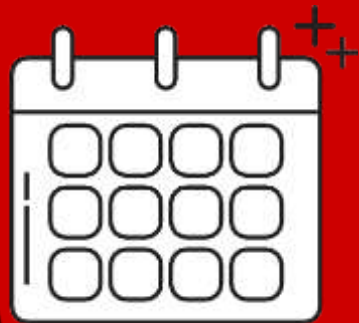
Cuando el Fijo-Discontinuo ve interrumpida su actividad no tiene derecho a indemnización.

Sin embargo el Art 16.5 ET establece la posibilidad de que por convenio colectivo pueda fijar una cuantía por el fin del llamamiento, cuando se supere el periodo mínimo de llamamiento y no se produzca dicho llamamiento

CÁLCULO DE LA ANTIGÜEDAD

Se incorpora criterio jurisprudencial del TJUE, la antigüedad será calculada teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con excepciones...como por ejemplo, la indemnización por despido.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO



MEDIDAS DESTINADAS A PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO



Se obliga a las empresas a informar a las personas con contrato fijo discontinuo y a la Representación Legal de los Trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario.



Los Convenios colectivos sectoriales podrán establecer una **bolsa sectorial de empleo** donde podrán ingresar las personas fijas discontinuas en sus periodos de inactividad.



Los convenios colectivos sectoriales podrán acordar la obligación de la empresa de elaborar un **censo anual de personas trabajadoras fijas discontinuas**.



Colectivo prioritario para el acceso a la formación profesional durante los periodos de inactividad.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO



COMPROMISO

Compromiso de REGULAR LAS MODIFICACIONES NECESARIAS para el acceso de este colectivo de personas trabajadoras a las prestaciones por desempleo y subsidios en igualdad de condiciones que el resto

ENTRADA EN VIGOR

A PARTIR DEL 1 DE MARZO DE 2022

4. SUBCONTRATAS



CONVENIO DE APLICACIÓN

El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme al TÍTULO III.



Cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará éste en los términos que resulten de la aplicación del art. 84 ET.

Salario base y complementos salariales



El RD 32/2021 ha suprimido la prioridad aplicativa de empresa sobre el sectorial en todo lo relativo a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a los resultados de la empresa, por lo que la devaluación de las condiciones salariales no podrá hacerse por esta vía.



5. CONSTRUCCIÓN



Se modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, **para transformar el contrato fijo de otra en un contrato indefinido ordinario al que se le aplica una causa específica de extinción**



La finalización de la obra determina la obligación de la empresa de efectuar una **propuesta de recolación previo desarrollo de un proceso de formación a cargo de la empresa** cuyos requisitos se determinan por convenio colectivo sectorial estatal.

Una vez efectuada la propuesta el **contrato se podrá extinguir por las siguientes causas:**



- Si la persona trabajadora rechaza la recolación
- Si después del proceso de formación, la persona trabajadora no resultara adecuada
- Si no existiera, dentro de la provincia, obras acorde a su cualificación profesional

En todos los casos existe derecho a percibir prestación por desempleo (*modif. art. 267 LGSS*)

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

6.CONTRATOS FORMATIVOS

DOS NUEVAS MODALIDADES



•Objeto:

Compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal

Requisitos:

- Se limita a 30 años en el supuesto de que se suscriba contrato formativo en alternancia en el marco de certificados públicos o privados de formación que formen parte del catalogo del sistema Nacional de empleo.
- La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral.
- Se deberá contar con una persona tutora designada por la empresa y otra por la entidad formativa ,y además se deberá **elaborar un plan formativo individual** donde se especifique el contenido de la formación.

Duración:

Mínimo 3 meses y un máximo **de 2 años**

Tiempo de trabajo efectivo:

no superior al 65% en el primer año, o al 85% en el segundo.

Retribución:

será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. Mínimo SMI

CONTRATOS FORMATIVOS

DOS NUEVAS MODALIDADES



CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

•Objeto:

- Desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional

Requisitos:

- la persona trabajadora deberá estar en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior
- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.
- La empresa elaborará el plan formativo individual y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- No podrán hacer horas extras ,salvo art. 35.3 ET (fuerza mayor)

Duración:

- Mínimo 6 meses y máximo un año (antes era de dos años)

Retribución:

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos

Forma:

Por escrito. Periodo de prueba que no supere un mes, salvo dispuesto en convenio colectivo.

CONTRATOS FORMATIVOS

NORMAS COMUNES



REGLAS COMUNES A AMBAS MODALIDADES CONTRACTUALES

Se entenderán concertados como contratos indefinidos:

Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas.

Derechos de información de los representantes de las personas trabajadoras:

La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa.

PARTE II

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO

ERTES

NUEVO SISTEMA RED

01

ERTES
ETOP Y
FUERZA
MAYOR

02

NUEVO
SISTEMA
RED



FICA
Industria,
Construcción y Agro



ERTES ETOP

INICIO, PROCEDIMIENTO Y
PRÓRROGA



Se mantiene la definición de las causas ETOP



Se producen cambios en la duración del periodo de consultas y plazos de constitución de la comisión negociadora.



FICA
Industria,
Construcción y Agro

Periodo de consultas	General	Empresa <50	Legislacion anterior
	15 días	7 días	15 dias en todos los casos
Comision negociadora	General		Legislacion anterior
	5 días		7 días
	Empresas sin RLT		Legislacion anterior
	10 dias		15 días



En cualquier momento durante la vigencia del ERTE, la empresa podrá comunicar la prórroga de la medida que deberá ser tratada en un periodo de consultas que tendrá una duración de 5 días



La decisión de la empresa se comunica a la autoridad laboral en un periodo de 7 días.

ERTES FUERZA MAYOR

PROCEDIMIENTO Y PRÓRROGA



El procedimiento es el mismo que en los ERTes ETOP: se inicia con la comunicación a la autoridad laboral, acompañada de los medios de prueba necesario y comunicación a la RLT.



La existencia de la fuerza mayor temporal deberá ser constatada por la autoridad laboral. Informe preceptivo de la ITSS.



La resolución de la autoridad laboral tiene un plazo de 5 días desde la solicitud. De no existir resolución expresa, se entenderá autorizado



Transcurrido el plazo, de seguir existiendo la causa, se deberá solicitar una nueva autorización.

Particularidades de los ERTes por impedimento o limitación



El Informe de la Inspección de Trabajo será no preceptivo.



Se deberán justificar las limitaciones o impedimentos de la actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad laboral



La autoridad laboral autorizará el expediente si se entienden justificadas las limitaciones o impedimentos.

ERTES ETOP Y FUERZA MAYOR.

NORMAS COMUNES



1. Se prioriza, en la medida que sea posible, las medidas de reducción frente a la suspensión.



2. Reducción de jornada entre un 10 y un 70% de jornada computándose en jornada diaria, semanal, mensual o anual.



3. la empresa comunicara: el periodo de aplicación de la medida, las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción o el número de días máximo de suspensión.



4. Durante el periodo del ERTE se podrá afectar y desafectar a personas en función de las circunstancias, informando a la representación y previa comunicación a la entidad gestora



5. No podrán realizarse horas extraordinarias, no podrán establecerse externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales.

ERTES ETOP Y FUERZA MAYOR.

NORMAS COMUNES



6. Exenciones de cotización a la SS para las empresas que desarrollen actividades formativas (condicionadas al mantenimiento de empleo 6 meses):

- ERTES ETOP: **20%**

Además, tendrán derecho a incremento de créditos para la formación programada

- de 1 a 9 personas trabajadoras : 425€/pers.
- de 10 a 49 personas trabajadoras: 400€/pers
- más de 50 personas trabajadoras: 320€/pers

- ERTES por FM, Impedimento o limitación: **90%**

NUEVO MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

ART 47 bis ET



2 MODALIDADES

a) **CICLICA**: cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, **con una duración máxima de un año.**

b) **SECTORIAL**: cuando se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional. **Duración máxima inicial 1 año y por prorrogas de 6 meses.**

ACTIVACIÓN

Consejo de Ministros, a propuesta conjunta de

- ✓ Ministerio de Trabajo y Economía Social
- ✓ Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital
- ✓ Ministerio de inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

En la modalidad sectorial: las organizaciones sindicales y empresariales mas representativas a nivel estatal podrán solicitar la elevación de una solicitud para la activación del mecanismo RED.

NUEVO MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

ART 47 bis ET

PROCEDIMIENTO

SOLICITUD: una vez activado, la empresa solicitara voluntariamente a la autoridad laboral. Cuando sea sectorial, deberá acompañarse de un **plan de recualificación** de las personas afectadas.

TRAMITACIÓN: igual que el procedimiento para ERTes ETOP y Fuerza Mayor, con peculiaridades:

- a) Remitir a Inspección de Trabajo para recabar informe preceptivo sobre la concurrencia de requisitos en el plazo de 7 días.
- b) La Autoridad laboral dictara resolución en 7 días desde la finalización del periodo de consultas. No se pronuncia, se autoriza.

LIMITACIONES

- La empresa puede afectar o desafectar personas en función de la recuperación de niveles de actividad.
- No se pueden realizar horas extra ni externalizaciones ni concertarse nuevas contrataciones.



NUEVO SISTEMA ERTES RED

BENEFICIOS: Exenciones sobre la aportación empresarial sobre la aportación empresarial por contingencia común.

Requisito: mantenimiento del empleo durante 6 meses posteriores a la finalización del ERTE



ERTE MECANISMO RED CÍCLICO

- 60% del día 1 al 4º mes.
- 30% en los 4 meses siguientes.
- 20% en los 4 meses siguientes.



ERTE MECANISMO RED SECTORIAL

- 40%. Solamente si se realizan acciones formativas.
Incremento del crédito para la formación programada:
- de 1 a 9 personas trabajadoras: 425€/pers.
- de 10 a 49 personas trabajadoras: 400€/pers
- más de 50 personas trabajadoras: 320€/pers.

NUEVO MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

PROTECCIÓN SOCIAL

Nueva prestación :

*no será necesario acreditar un
periodo previo mínimo de cotización.*

NUEVA PRESTACIÓN. REQUISITOS



Será **incompatible con:**

- prestación o subsidio por desempleo.
- prestación por cese de actividad.
- renta de inserción.
- prestaciones ss.
- la prestación de otro Mecanismo RED.

En caso de tener derecho a una de ellas, se podrá optar por la más favorable.

Se desarrollara reglamentariamente el procedimiento para su concesión:

- ✓ la empresa deberá formular la solicitud en representación de las personas trabajadoras.
- ✓ plazo de un mes.
- ✓ se requiere la inscripción en el servicio de empleo.

NUEVO MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

PROTECCIÓN SOCIAL

Nueva prestación



NUEVA PRESTACIÓN. REQUISITOS

Base reguladora: media base de cotización de AT/EP (son horas extras) en los 180 últimos días. Si no acreditas 180, media del periodo acreditado.

Cuantía: 70% base reguladora.

Máximo: 225% del IPREM incrementado en una sexta parte

Compatible con la realización de otro trabajo a tiempo parcial.

Duración: mientras dure la medida.

No se considera consumido de la duración en futuros accesos a la protección por desempleo. Aunque este periodo no tiene consideración de periodo de ocupación cotizada.

Gestión:
SEPE

PARTE III

NEGOCIACIÓN

COLECTIVA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

MODIFICACIONES

01

PRIORIDAD
APLICATIVA

02

ULTRAactividad



FICA
Industria,
Construcción y Agro



NEGOCIACIÓN COLECTIVA. PRIORIDAD APLICATIVA



Art. 84, apartado 2. **CONCURRENCIA (prioridad aplicativa)**
Se elimina la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el convenio sectorial respecto a la cuantía del salario base y complementos.

6 MESES
PARA
ADAPTARSE

En el plazo de 6 meses deben adaptarse los textos de los convenios.

CONVENIOS
EXISTENTES

Convenios existentes antes de la publicación: se les aplicará a la finalización de la vigencia, o como máximo, en el plazo de un año.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA. ULTRAActividad



Ultraactividad ilimitada: de no alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

MEDIACIÓN

Se establece que 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. Y de existir pacto expreso, a arbitraje.

APLICACIÓN

Los convenios colectivos denunciados a la fecha de la entrada en vigor y en tanto no se llegue a un acuerdo, mantendrán su vigencia tal y como se especifica en la nueva redacción.