

NOTA INFORMATIVA

ASPECTOS CLAVES DEL NUEVO MARCO LEGAL REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES Y LA NEGOCIACION COLECTIVA.

Modificaciones legislativas introducidas por el Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad del empleo y la transformación del mercado de trabajo.



CEA Confederación de
Empresarios de Andalucía



Nota informativa

Confederación de Empresarios de Andalucía
C/ Arquímedes, 2 - PCT Cartuja
41092 - Sevilla
Tnfo: 95 44 88 900
Mail: autonomos@cea.es
www.cea.es

Se autoriza la reproducción total o parcial de este documento, citando su procedencia.

ÍNDICE

1. CONTRATOS FORMATIVOS.
2. CONTRATOS INDEFINIDOS Y CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.
3. CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS.
4. SUBCONTRATACIÓN.
5. REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO.
6. MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO.
7. NEGOCIACIÓN COLECTIVA: CONVENIO. DE EMPRESA Y ULTRA ACTIVIDAD.
8. NUEVA REGULACIÓN DEL CONTRATO FIJO DE OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.
9. COTIZACIÓN ADICIONAL EN LOS CONTRATOS DE CARÁCTER TEMPORAL.
10. BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL APLICABLE A LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO Y MECANISMO RED.
11. SANCIONES POR INFRACCIÓN DE LAS NORMAS DE CONTRATACIÓN TEMPORAL.
12. RÉGIMEN TRANSITORIO APLICABLE A LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

MODIFICACIONES EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (RDL 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE).

1| CONTRATOS FORMATIVOS. (Art. 11).

Se establecen dos tipos de contratos formativos:

A. Contrato de formación en alternancia.

B. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

a).-El contrato de formación en alternancia. Características principales:

Objeto: Compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del SNE, Sistema Nacional de Empleo.

Beneficiarios: Personas que carezcan de cualificación profesional requerida para un contrato en práctica profesional, con edad inferior a 30 años en el caso de ciclos formativos del ámbito del catálogo del SNE.

Requisitos: Designación de un tutor por parte de la empresa y del centro formativo.

Duración: Según el plan formativo. Mínimo de tres meses, máximo de dos años.

Tiempo de trabajo: 65% de la jornada laboral prevista en el primer año y 85% en el segundo.

Retribución: Será la establecida en el convenio colectivo para estos contratos. En defecto de Convenio será el 60% el primer año y el 75% el segundo año del salario establecido para el grupo profesional o nivel retributivo correspondiente.

b).-El contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Características principales:

Objeto: Adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

Beneficiarios: Personas que estén en posesión de un título universitario o título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, y dentro de los 3 años siguientes a la obtención de la titulación, 5 años en caso de persona con discapacidad.

Duración del contrato: No podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de un año. Los convenios colectivos de ámbito estatal, autonómico o provincial podrán establecer otra duración dentro de estos límites.

Retribución: La establecida en el convenio colectivo para este tipo de contratos y en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

Normas comunes en los contratos formativos.

Cobertura total en materia de seguridad social.

Suspensión de la duración del contrato en supuestos de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, lactancia, etc.

Formalización del contrato por escrito.

Por convenio colectivo sectorial. se podrán establecer los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse mediante contrato formativo.

Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.





En la negociación colectiva se fijarán criterios tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres con este tipo de contratos.

2| CONTRATOS INDEFINIDOS Y CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA. (Art. 15. ET)

Criterio legal: El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. Por circunstancias excepcionales se podrán realizar contratos de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de personas trabajadoras.

Requisito esencial del contrato: La causa justificada de temporalidad: Será necesario especificar con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2.1| Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

A. Circunstancias imprevisibles:

Incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos para el contrato fijo discontinuo.

Se contemplan las **vacaciones anuales** como supuesto habilitante para concertar un contrato de trabajo de duración determinada.

La duración del contrato **no podrá ser superior a 6 meses**. Por **convenio colectivo** se podrá establecer una duración superior **no más de un año**.



CEA

Confederación de
Empresarios de Andalucía

B. Circunstancias previsibles y ocasionales de duración reducida en el tiempo.

Este tipo de contrato solo se podrá utilizar durante un **máximo de 90 días**, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones que deberán estar identificadas en el contrato.

Las empresas deberán informar en el **último trimestre de cada año** a los representantes legales de los trabajadores **una previsión anual** sobre las necesidades de uso de estos contratos.

No se podrá usar este tipo de contrato para la realización de trabajos en el **marco de contratos, subcontratos o concesiones administrativas** que constituyen la actividad habitual u ordinaria de la empresa.



2.2| Contrato de duración determinada por sustitución.

Supuestos habilitantes:

Sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo especificando en el contrato del nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Completar la jornada reducida de un trabajador con derecho a reducción de jornada establecida por ley o por convenio.

Cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el **proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva** como contrato fijo, con una duración máxima de 3 meses.

Normas comunes en los supuestos de contratación temporal:

El incumplimiento de las condiciones establecidas o falta de causa de temporalidad convierte el contrato en fijo. Igualmente cuando no se hubiera dado de alta en Seguridad Social una vez transcurrido el plazo, igual al que legalmente se fija para el periodo de prueba.

La **acumulación de contratos temporales** no podrá ser superior a **18 meses dentro de un período de 24 meses.**

Un **mismo puesto de trabajo** no podrá ser ocupado por un trabajador temporal **si ha estado ocupado de manera sucesiva por contratos de duración determinada durante más de 18 meses dentro de un período de 24 meses.**

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.

3| CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS. (Art. 16 ET)

Supuestos habilitantes:

Para la realización de trabajos de **naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.**

Para aquellos trabajos de **prestación intermitente** que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Para la prestación de servicios en el marco de la **ejecución de contratos mercantiles o administrativos** que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, se podrá celebrar entre **una empresa de trabajo temporal (ETT) y una persona contratada para ser cedida a empresa usuaria**, en el marco de los términos previstos en la ley que regula las ETT.

Mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa se establecerán los criterios objetivos y formales por los que deba regirse el llamamiento de las personas fijas discontinuas.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial determinarán los plazos máximos de inactividad entre subcontratas cuando este contrato se haya utilizado para estos supuestos.

4| **SUBCONTRATACIÓN. (Art. 42 ET)**

Convenio colectivo aplicable: 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. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará éste en los términos que resulten del artículo 84 del ET.

Responsabilidad de la empresa principal o contratista: se mantienen los criterios hasta ahora vigentes en materia de responsabilidad solidaria, exclusivamente cuando se trate de una subcontrata de la actividad principal de la empresa o de la propia actividad de la misma.

5| **REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO. (Art. 47. ET)**

Reducción temporal de jornada o suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o producción (ETOP) o concurran causas de fuerza mayor (FM).



ERTES ETOP: concepto equiparable a las causas de despido objetivo del art 51. ET.

Causas económicas: cuando los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Causas técnicas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Causas organizativas: cuando se produzcan cambios entre otros en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

Causas productivas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

ERTES FM: Se mantiene la regulación actual en el procedimiento establecido en el artículo 51.7 ET.

ERTES FM por impedimentos o limitación en la actividad normalizada de las empresas que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.

Normas comunes en los supuestos de ERTES:

La reducción de jornada podrá ser entre un 10% y un 70%.

En la medida que sea posible se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a la de suspensión de contratos

Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar o afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas.

Dentro del periodo de aplicación del expediente **no podrán realizarse horas extraordinarias o establecer nuevas contrataciones**, o externalización de actividad.

Los beneficios en materia de cotización vinculados a los expedientes de regulación temporal estarán condicionados al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras **afectadas durante los 6 meses siguientes** a la finalización del período de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

6| MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO. (Art. 47 bis ET)

El mecanismo RED, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de **medidas de reducción de jornada y suspensión** de contratos de trabajo en circunstancias económicas adversas.

El mecanismo RED tendrá dos modalidades:

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

Sectorial: cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de proceso de transición profesional de las personas trabajadoras. Con una duración máxima inicial de 1 año y la posibilidad de 2 prórrogas de 6 meses cada una.

» Procedimiento de activación del mecanismo RED:

Se determina por el **Consejo de Ministros**, a propuesta del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Ministerio de Trabajo y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Una vez activado el Mecanismo, las empresas podrán **solicitar la reducción de jornada o suspensión de los contratos de trabajo**, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 47 del ET.

A la solicitud de la empresa se acompañará en el caso de la modalidad sectorial, un **plan de recualificación de las personas afectadas**.

Previo informe de la Inspección de Trabajo, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de 7 días naturales a partir de la comunicación de finalización del período de consultas. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida, siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos.

Cuando el **periodo de consultas concluye con acuerdo**, la autoridad laboral **autorizará** la aplicación del mecanismo RED. Si no hay acuerdo en el periodo de consultas la autoridad laboral resolverá lo que proceda.

» Beneficios del mecanismo RED:

Los trabajadores cobrarán prestaciones por desempleo.

Las empresas podrán acceder a bonificaciones en cotizaciones a la seguridad social.

» El fondo RED de Flexibilización y Estabilización del Empleo:

Este fondo tiene como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Se dotará económicamente de los excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo y las aportaciones que se consignen en los Presupuestos Generales del Estado, las aportaciones de los instrumentos de financiación de la Unión Europea, así como los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el fondo.



7| NEGOCIACIÓN COLECTIVA: CONVENIO. DE EMPRESA Y ULTRA ACTIVIDAD.

7.1| Concurrencia de convenios colectivos. (art. 84.2 ET).

Se modifica y se **deja sin efecto el carácter prioritario del convenio de empresa en materia salarial y duración de la jornada**, prevaleciendo en estos supuestos el Convenio sectorial de ámbito superior.

Se mantiene el **carácter prioritario del convenio de empresa** en estas materias:

- Abono o compensación de horas extraordinarias
- Horario y distribución del tiempo de trabajo
- Sistema clasificación profesional
- Adaptación de las modalidades de contratación
- Medidas de conciliación laboral y familiar
- Las dispuestas por Acuerdos o Convenios del art. 83.2 ET

7.2| Vigencia de los convenios colectivos: ultraactividad. (art. 86 ET).

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo, sin que se haya alcanzado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva en la discrepancia existente.

Cuando hubiera transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se **mantendrá la vigencia del convenio colectivo**.

8| NUEVA REGULACIÓN DEL CONTRATO FIJO DE OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. (Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción).

Tendrá la consideración de **contratos indefinidos adscritos a obra** aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de la construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del convenio colectivo del sector.

Finalizada una obra en que preste servicio la persona trabajadora, la empresa le ofrecerá un plan de recolocación y un proceso de formación.

Rechazada la oferta de recolocación por parte de la persona trabajadora, el contrato podrá extinguirse, con una **indemnización del 7% de los conceptos** salariales establecidos en las tablas del convenio que resulte de aplicación y hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato.

9| COTIZACIÓN ADICIONAL EN LOS CONTRATOS DE CARÁCTER TEMPORAL. (Art. 151 Ley General de la Seguridad Social).

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** se calculará multiplicando por 3 la cuota resultante de aplicar a la **base mínima diaria de cotización del Grupo 8** del régimen general el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes de (equivalente a unos 27 €).

Esta cotización adicional no será aplicable a los trabajadores del sistema especial agrario, empleados de hogar o régimen especial de la minería del carbón ni a los contratos por sustitución.

10| BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL APLICABLE A LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO Y MECANISMO RED. (Nueva DA 39º de la ley General de Seguridad Social).

- Durante la vigencia de los ERTES previstos en el artículo 47 E.T. o en los derivados de un MECANISMO RED, las empresas voluntariamente podrán acogerse a bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, en los siguientes términos:

El **20%** de las aportaciones a contingencias comunes en los casos de **ERTES ETOP** cuando se lleven a cabo **acciones formativas**.

El **90%** en los casos de **ERTES de fuerza mayor** y aquellos que provengan de **limitaciones o impedimentos de actividad**.

El **60%** en los casos de **ERTEs adscritos a un mecanismo red en la modalidad cíclica**, disminuyendo progresivamente al 30% y al 20%.

El **40%** en los **ERTEs** adscritos a mecanismo red en **modalidad sectorial**.

- Las exenciones a las cotizaciones estarán condicionadas al **mantenimiento en el empleo de la persona trabajadora** afectada durante los **6 meses siguientes a la finalización** del período de vigencia del expediente regulación temporal de empleo.
- En caso de incumplimiento de este compromiso **deberá reintegrar el importe de las cotizaciones**, relativas a la **persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito**.
- No se entenderá incumplido el compromiso de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad de la persona trabajadora. Tampoco cuando se extinga el contrato de duración determinada por finalización de la causa.

11| SANCIONES POR INFRACCIÓN DE LAS NORMAS DE CONTRATACIÓN TEMPORAL. (Modificación de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social).

Se tipifican como infracciones por cada persona contratada, la relativas a la transgresión de las modalidades de contratación; el incumplimiento de la prohibición de contratar en los supuestos de ERTes; formalizar contratos de puesta a disposición sin evaluación de riesgos.

Las sanciones se establecen entre 1.000€ y 10.000€ por trabajador.

12| RÉGIMEN TRANSITORIO APLICABLE A LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

» Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021.

Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos.

Asimismo, **los contratos por obra o servicio determinados celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos** vinculados o dependientes, previstos en normas con rango de ley, vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes en la fecha señalada en el párrafo anterior, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación, con el límite máximo de tres años contados a partir de la citada fecha.

Los **contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad** basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor presente Real Decreto-ley, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.

» Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022.

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.





CEA

Confederación de
Empresarios de Andalucía