

CIRCULAR INFORMATIVA

La Reforma laboral: cambios normativos a tener en consideración

El Boletín Oficial del Estado (BOE) publica este jueves el **Real Decreto-ley de reforma del mercado de trabajo**, que finalmente **entrará en vigor mañana**, 31 de diciembre, según lo dispuesto en el texto. No obstante, la nueva normativa de contratación establecida en la norma, entrará en vigor dentro de tres meses, por lo que las empresas tendrán de **plazo hasta el 30 de marzo** para adaptarse al mismo.

Los contratos de obra o servicio y los eventuales por circunstancias de la producción celebrados desde mañana hasta el 30 de marzo de 2022 se regirán por la normativa legal vigente en la fecha en la que se hayan concertado, pero su duración no podrá superar los seis meses. En el caso de haberse celebrado antes del 31 de diciembre, estos contratos, así como los contratos fijos de obra de la construcción, resultarán de aplicación hasta su duración máxima. -

Sin perjuicio de que próximamente [ACOUNTAX](#) abunde en el contenido y consecuencias de la reforma, adelantamos algunas cuestiones de prioritario interés:

1. La norma establece que el contrato de trabajo ordinario será el **indefinido**.
2. Solo habrá un contrato temporal con dos causas posibles:
 - a. **Contrato de sustitución**.
 - b. **Contrato por circunstancias de la producción** (máximo 6 meses ampliables a 12 si lo prevé el convenio colectivo aplicable).

De esta forma, se expulsa de la legislación laboral **el contrato por obra o servicio**, que permitía temporalidades que en algunas ocasiones llegaban a los cuatro años.

El contrato temporal por sustitución podrá celebrarse para sustituir a personas durante una suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, para cubrir la jornada reducida por causa legal o convencional, así como para cubrir vacantes durante un proceso de selección. En este último supuesto la duración del contrato no podrá exceder de tres meses.

Además, con esta reforma, por ejemplo, el contrato de obra en la construcción pasará a ser indefinido y cuando finalicen las tareas de la obra para la que ha sido contratado un trabajador, la empresa tendrá que recolocarle en otra obra o formarle.

Si el trabajador rechazara la oferta o no pudiera recolocarse por no existir puesto adecuado, se producirá la extinción del contrato, con una indemnización del 7% calculada sobre los conceptos salariales establecidos en convenio colectivo.

Los sectores que estacionalmente recurren a contratos temporales tendrán que utilizar a partir de la entrada en vigor de la nueva regulación de contratos el fijo-discontinuo, que dará lugar a los mismos derechos que el resto de indefinidos.

Por su parte, la nueva normativa también contempla reducir a 18 meses en un plazo de 24 meses el plazo de encadenamiento de contratos para adquirir la condición de trabajador indefinido frente a los 24 meses actuales en un periodo de 30 meses.

Con respecto al procedimiento sancionador, los incumplimientos en materia de contratación temporal serán sancionados con 10.000€ de multa por cada trabajador e implicara que el trabajador pase a ser considerado como indefinido.

En materia de **contratos formativos** también hay novedades importantes contemplándose dos modalidades contractuales con nuevos requisitos:

- a) Contrato de formación en alternancia.
- b) Contrato para adquisición de práctica profesional.

En el ámbito de la **negociación colectiva** se recupera la llamada “ultraactividad” que significa que nuevamente los convenios se prorrogarán de manera indefinida hasta que haya uno nuevo. Además, el convenio del sector recupera su prevalencia sobre el convenio de empresa en materia salarial, pudiendo seguir regulando todo lo demás el convenio de empresa.

En materia de contratas y subcontratas se les aplicará el convenio del sector de la actividad realizada.

Con respecto a los **ERTES**, se potencian para evitar despidos colectivos, concretándose que durante su vigencia, ya sean por fuerza mayor o por causas económicas no podrán realizarse horas extra, ni externalizaciones, ni nuevos contratos. Los llamados **ERTES Covid** se regirán por la normativa anterior hasta el 28 de Febrero de 2022.

La norma también prevé la creación de un mecanismo bajo la denominación “**Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo**” que sólo podrá activarse por el Consejo de Ministros “ante perturbaciones sistémicas de la economía y para proteger las rentas salariales y el tejido productivo” durante la perturbación. Hay dos modalidades:

- a) **Cíclica** (duración máxima de 1 año).
- b) **Sectorial**, a la que se podrán acoger empresas por periodos de tiempo limitados, cuando un sector aprecie cambios que generen necesidades de recualificación y de transición profesional. –

Próximamente abundaremos en el contenido de la reforma en el habitual marco de nuestros artículos de opinión sobre las reformas normativas. Sin perjuicio de ello si queremos llamar la atención ante cambios importantes que, a nuestro juicio, requieren de asesoramiento experto para trabajadores, empresas y autónomos. Las empresas tendrán que valorar el nuevo escenario antes de tomar decisiones y los trabajadores conocer cómo les afecta o beneficia la nueva normativa en sus relaciones laborales.

NO DUDE EN CONTACTAR CON NOSOTROS.

El **GABINETE LABORAL** de **ACOUNTAX** está a vuestra disposición para estudiar situaciones y proponer las mejores soluciones a la medida de cada empresa, sector o trabajador.

Madrid, 30 de diciembre de 2021



Acountax Madrid Abogados



@acountaxmadrid



Acountax Madrid Abogados