



ENERO 2022

LAS CLAVES DE LA NUEVA REFORMA LABORAL

El Consejo de Ministros ha aprobado la nueva Reforma Laboral tras un acuerdo entre Gobierno y agentes sociales que muchos califican ya de histórico. Se da cumplimiento así al requisito establecido por la Comisión Europea de proceder a su aprobación antes de finalizar el año. De esta forma, España podrá acceder a los 12.000 millones de fondos europeos pertenecientes al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, afirmó en la rueda de prensa tras la celebración del Consejo de Ministros que la Reforma Laboral es “un acuerdo de país que mejorará la vida de los trabajadores españoles”. El Real decreto-ley, que se recoge en 54 páginas, entró en vigor el 31 de diciembre tras su publicación en el Boletín Oficial del Estado, aunque se establece una *vacatio* de tres meses para que las empresas procedan a la adaptación de los contratos temporales.

La nueva reforma laboral afecta a 5 normas y 21 artículos y modificará puntos concretos de la anterior aprobada por el Gobierno de Mariano Rajoy en 2012. Las negociaciones entre las partes implicadas arrancaron el 17 de marzo y, en la recta final, se ha trabajado a diario con jornadas maratónicas para alcanzar acuerdos y cumplir los plazos establecidos por Europa. Aunque entra en vigor tras su publicación en el BOE, el texto deberá obtener el respaldo pertinente en el Congreso.

Combatir la precariedad y las altas tasas de paro, en concreto el juvenil, es la base sobre la que se ha trabajado para avanzar hacia la modernización del mercado laboral. Para afrontar este importante reto las negociaciones han pivotado sobre siete ejes: temporalidad, contratación, contratos de formación, flexibilidad interna para evitar despidos, negociación colectiva y subcontratación.

Límites a la temporalidad

El principal objetivo de la reforma laboral es la reducción de la temporalidad. España cuenta con una tasa del 26% de contratos temporales frente al 15% de media europea. Por este motivo, el Gobierno limitará al máximo su aplicación para que sea una excepcionalidad con justificación y que el contrato predominante sea el indefinido.

Para celebrar este contrato, será necesario que se especifiquen con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las **circunstancias concretas que la justifican** y su conexión con la duración prevista.

- En el caso del **contrato de duración determinada por circunstancias de la producción**, estas se entienden como el aumento ocasional e imprevisible o aquellas oscilaciones que generan un desajuste temporal de empleo en la empresa. Este tipo de contrato no podrá durar más de seis meses, ampliables hasta otros seis meses más.
- Estos contratos de duración determinada por circunstancias de la producción también contemplan **contratos para situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada**. Podrán utilizarse durante un total de 90 días, nunca de manera continuada,

durante los cuales se permitirá la contratación para estas situaciones, debidamente identificadas en el contrato. En este tiempo, las empresas podrán realizar contratos temporales con causas que, aun siendo previsibles, tengan una duración reducida y limitada dentro de la contratación fija.

- También podrá celebrarse el contrato de duración determinada 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.

En caso de detectarse irregularidades, el trabajador formará parte de la fijeza de la empresa. En cuanto a las infracciones por contratación temporal, se elevan a 10.000 euros y pasarán a aplicarse por cada situación fraudulenta en vez de por empresa como hasta ahora.

Contratación

El Gobierno, en su intento de crear estabilidad en el mercado de trabajo, establece que los contratos serán concertados por tiempo indefinido. Se reducen las modalidades de contratación y desaparece el contrato por obra o servicio.

La normativa reduce el encadenamiento de los contratos para considerar a una persona fija de 24 a 18 meses y fija un **recargo de cotización de 27 euros con cada baja** de contratos de menos de 30 días. Esto supone, además, una penalización creciente (cuantos más contratos cortos, mayor es el desincentivo: con un contrato corto de 10 días la penalización sería de 26 euros; si el mismo tiempo de trabajo se cubriera con dos contratos de cinco días, de 52 euros...). Excepcionalmente, esta cotización no se aplicará a los regímenes especiales de trabajadores por cuenta ajena agrarios, de empleados de hogar, de la minería del carbón y tampoco a los contratos por sustitución.

Para alcanzar la meta de combatir la temporalidad, se impone el uso del contrato fijo-discontinuo para aquellos sectores de carácter más cíclico, como es el caso del turismo o la agricultura. Los convenios sectoriales podrán establecer bolsas de empleo para favorecer su contratación y para mejorar su formación durante los periodos de inactividad.

En el sector de la construcción, los ordinarios también serán los indefinidos. La empresa, una vez finalizada la obra, deberá ofrecer al trabajador una recolocación, previo proceso de formación si fuera necesario. En caso de que el trabajador no la acepte, se producirá la extinción del contrato.

Revisión de los contratos de formación

En la nueva reforma laboral, se da impulso al contrato para la formación y el aprendizaje de cara a mejorar la empleabilidad de los jóvenes y de aquellas personas que hayan perdido su puesto de trabajo por causas coyunturales o estructurales.

El nuevo texto establece **dos tipologías**:

Contrato de formación en alternancia: Se redefine con el objetivo de adquirir la competencia profesional adecuada correspondiente a un determinado nivel de estudios. Podrán concertarse con personas de cualquier edad salvo en el caso del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, con límite de hasta 30 años y duración máxima de dos años. Las jornadas no serán superiores al 65% el primer año y 85% el segundo año sin poder realizar horas extra, trabajo a turnos o jornadas nocturnas. La retribución se adaptará al convenio y no podrá bajar de 60% (el primer año) y del 75% (el segundo año). Nunca será menor al SMI proporcional a la jornada. Un tutor o tutora con la formación adecuada se encargará de monitorizar el plan formativo individual que se diseñe para cada persona y el correcto cumplimiento del objeto del contrato. Se atienden, además, las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

Contrato de obtención de la práctica profesional: Se podrá formalizar hasta un máximo de tres años después de obtenida la certificación (o cinco años en el caso de las personas con discapacidad) y tendrá una duración de entre seis meses y un año. La retribución será la propia del convenio para el puesto salvo previsión específica y también contarán, como en los formativos, con seguimiento tutorial.

La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo en sus dos modalidades comprenderá las contingencias protegibles y prestaciones incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Flexibilidad interna para evitar despidos

La pandemia ha puesto de manifiesto la importancia de los ERTES para asegurar el mantenimiento del empleo ante situaciones inesperadas. En la reforma laboral aprobada, se definen dos tipos de ERTES a los que se podrán acoger las empresas. Así se establecen los originados por causas estructurales, que afectan de forma específica a un sector, o por causas cíclicas, a raíz de una situación coyuntural.

Para los primeros se simplifican los mecanismos para su puesta en marcha mientras que los segundos requerirán un informe preceptivo de la Inspección de Trabajo.

El Gobierno incluye en la reforma laboral el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Esta medida, que se propone como una alternativa al despido al permitir una reducción de jornada, debe ser activado por el Consejo de Ministros, previa información a las organizaciones más representativas. Habrá dos modalidades (cíclica y sectorial) con un plazo máximo de aplicación de un año. Las empresas formularán solicitudes colectivas en la sede electrónica del SEPE. Las personas trabajadoras percibirán el 70% de la base reguladora durante todo el periodo. En ambas modalidades se podrá acceder a exoneraciones de la Seguridad Social.

Negociación colectiva

Este apartado es uno de los que más discrepancias ha generado durante el proceso negociador. Los sindicatos reclamaban dar mayor protagonismo a los trabajadores. En contraposición, la patronal no fue receptiva a la derogación de la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al convenio sectorial.

Finalmente, se mantendrá como preferente el convenio sectorial. Las empresas podrán negociar algunos puntos, pero en ningún caso los relacionados con salarios o duración de la jornada. Los convenios sectoriales serán los que determinen estos últimos aspectos. En los planes de igualdad se recogerán aquellos puntos ya plasmados en convenios superiores.

Igualmente, la **nueva reforma laboral** recupera la ultraactividad indefinida. Las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa.

Subcontratación

Para evitar el atropello de los derechos de los trabajadores, la reforma laboral ahonda en delimitar de forma concreta el régimen de las subcontrataciones.

Un cambio fundamental es que siempre habrá un convenio colectivo sectorial aplicable, una cuestión decisiva ya que permite cubrir vacíos legales existentes hasta ahora.

El convenio sectorial aplicable puede ser el de la actividad desarrollada en la empresa principal u otro si así lo determina la negociación colectiva sectorial dentro de sus normas generales.

El convenio de empresa solo podrá aplicarse por la contratista si determina mejores condiciones salariales que el sectorial que resulte de aplicación.

La nueva norma regula, por tanto, en base a la actividad propia de la empresa. En el caso de que realice actividades esenciales para el desarrollo de la empresa se aplicará a las personas trabajadoras el convenio sectorial de la actividad que desarrolla la contrata o subcontrata.

LA JUNTA DE EXTREMADURA ANUNCIA LA CONVOCATORIA DE AYUDAS A LA CONTRATACIÓN DE DESEMPLEADOS POR PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

El nuevo programa se denomina 'Un autónomo, un empleo' y tendrá una dotación de 23,1 millones de euros

El secretario general de Empleo, Javier Luna, ha informado sobre el decreto que regula el nuevo programa "Un autónomo, un empleo", destinado a la contratación por cuenta ajena de una persona desempleada por parte de una persona trabajadora autónoma, que ha sido aprobado en Consejo de Gobierno.

Javier Luna ha indicado que "si el año 2021 ha sido el de la recuperación del empleo, 2022 será el del crecimiento del empleo", y por ello la Junta de Extremadura dirige ahora sus esfuerzos en promover la empleabilidad de jóvenes, mujeres y parados de larga duración.

Acompañado por la directora general de Calidad en el Empleo, Ana Jiménez, y el director general de Evaluación y Planificación de Políticas Activas de Empleo, Jesús Seco, Luna ha explicado que a través de las ayudas establecidas en el decreto, en el Programa I se contempla el apoyo a proyectos de autoempleo existentes en Extremadura, para favorecer el crecimiento económico y la creación de empleo, mediante la subvención de la contratación de personas desempleadas por cuenta ajena, prioritariamente jóvenes y parados de larga duración, por parte de una persona trabajadora por cuenta propia.

En el Programa II de acompañamiento y asesoramiento, aún no convocado, las subvenciones van dirigidas a empresas consultoras para asesorar y acompañar a las personas autónomas beneficiarias del Programa I, con el fin de mejorar su posición como empresa y facilitar su crecimiento económico.

CUANTÍAS Y CONDICIONES

El Programa I de apoyo a la contratación, cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE), establece diversas cuantías, que van de los 16.000 a los 24.000 euros.

Se asignarán 23.000 euros para las contrataciones que se encuadren en el grupo de cotización 1 de la Seguridad Social; 19.000 euros para las contrataciones de los grupos de cotización 2 y 16.000 euros para las contrataciones que se encuadren en los restantes grupos de cotización de la Seguridad Social.

Los importes anteriores serán incrementados en 1.000 euros cuando la persona contratada tenga 30 años o menos o sea parada de larga duración a la fecha de contratación.

Las contrataciones serán de doce meses a jornada completa, con una duración mínima de contrato de 15 meses, y el plazo de solicitud estará abierto hasta el 30 de septiembre de 2022 o hasta agotar el presupuesto.

Con estas ayudas se verán beneficiadas todas las personas autónomas del RETA que deseen consolidar en la región una actividad empresarial o profesional mediante la contratación por cuenta ajena de una persona desempleada, prioritariamente joven.

CONTRATACIÓN DE PERSONAS JÓVENES TITULADAS

Ana Jiménez informó sobre la convocatoria de las subvenciones para la contratación de personas jóvenes tituladas para el ejercicio de 2022, cuyo importe asciende a 14.000.000 de euros.

Estas ayudas van dirigidas a personas con titulación universitaria o Formación Profesional, que sean contratadas 6 meses a jornada completa por empresas, autónomos o colegiados. La tramitación será telemática y contarán con el acompañamiento necesario que se brinda desde los centros de empleo.

La cuantía será de 11.500 euros para el grupo de grupo de cotización 1 de la Seguridad Social; 9.500 euros para las contrataciones de los grupos de cotización 2 y 8.650 euros para las contrataciones que se encuadren en los restantes grupos de cotización.

REDUCIR LA BRECHA DIGITAL DE GÉNERO

Jesús Seco explicó las ayudas destinadas a reducir la brecha digital de género en el ámbito rural, con una cuantía que asciende a 6,1 millones de euros y del que se podrían beneficiar unas 12.000 mujeres extremeñas.

Este grupo de ayudas surge de la necesidad de desarrollar un programa que contribuya a reducir la brecha digital de género en Extremadura, garantizando el acceso igualitario a las oportunidades de formación y empleo, ya que el colectivo femenino, a todos los niveles, es uno de los más vulnerables.