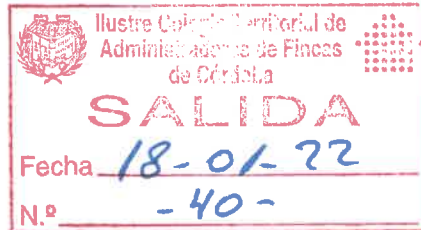




Ilustre Colegio Territorial
de Administradores de Fincas
de Córdoba



Administrador
Fincas
Colegiado

REFORMA LABORAL

1. PRÓRROGA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.

Hasta que no se apruebe en el marco del dialogo con los agentes sociales, el nuevo salario mínimo interprofesional para el 2022, se prorroga el establecido para el año 2021 en el Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre.

2. CONTRATACIÓN LABORAL

- 2.1. **Contratos indefinidos.** Con la nueva normativa el contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido, salvo que se utilice alguna de las modalidades de contratación temporal, y siempre que dicho contrato temporal reúna los requisitos formales y se justifique.
- 2.2. **Contrato indefinido adscrito a obra.** Se crea una nueva modalidad de contrato indefinido adscrito a obra, solamente para el sector de la construcción, y tendrá por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción.
- 2.3. **Contrato por obra o servicio determinado y contrato eventual por circunstancias de la producción.** Estas dos modalidades de contratos se eliminan a partir del 31 de marzo de 2022. Ahora bien, los contratos de estas dos modalidades celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 se regirán por la normativa anterior y podrán tener la duración máxima establecida en su norma de aplicación. Los contratos por obra o servicio y los contratos eventuales, celebrados entre el 31-12-2021 y el 30-03-2022 se regirán también por la normativa anterior, pero su duración máxima será de 6 meses

3. NUEVA REGULACION DE LOS CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA. Entrada en vigor el 31 de marzo de 2022

- 3.1. **Por circunstancias de la producción:** Cuando se produce un incremento ocasional e imprevisible o por oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere (incluidas vacaciones del personal), siempre que no responda a los supuestos del fijo-discontinuo.
Duración: Su duración será de 6 meses. El convenio colectivo sectorial puede ampliar su duración a UN AÑO.
- 3.2. **Contrato para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.**
Duración: 90 días en el año natural. Se podrán contratar todas las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones. Estos 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a los representantes de los trabajadores la previsión anual de estos contratos.

4. Contratos por sustitución.

- 4.1. Podrá realizarse por una persona trabajadora que tenga derecho a reserva de puesto de trabajo. La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, por el tiempo imprescindible para la transición y como máximo durante 15 días.
- 4.2. Para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora, por causas legales o convencionales.
- 4.3. También podrá celebrarse para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, con una duración máxima de 3 meses.
- 4.4. Normas comunes a estos contratos temporales Cotización adicional de unos 26 euros, con cada baja, en contratos de menos de treinta días (excepto empleados de hogar y contratos de sustitución). Se adquirirá la condición de fijo en los siguientes casos:



- Si se incumple la regulación de estos contratos o no son dados de alta en la Seguridad Social.
- Si en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, o por subrogación, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por ETT. Para este nuevo sistema de encadenamiento de contratos y respecto de contratos anteriores a la nueva norma, solo se tomará en consideración el contrato vigente a 31-12-2021.
- Si se ocupa 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 los contratos de puesta a disposición realizados con ETT.

5. Contrato fijo discontinuo (entrada en vigor: 31 de marzo de 2022)

Objeto: Podrá concertarse este tipo de contrato para las siguientes actividades:

- La realización de trabajos de naturaleza estacional.
- Trabajos vinculados a actividades productivas de temporada.
- Trabajos que no tengan 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.
- Entre una ETT y una persona contratada para ser cedida.

Forma del contrato: Debe celebrarse por escrito y reflejar la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria.

Llamamiento. Debe hacerse siempre por escrito, con indicaciones precisas y antelación adecuada. Hay que dar traslado a la representación de los trabajadores al inicio del ejercicio de las previsiones de llamamiento anual o semestral y datos de altas efectivas.

En cuanto al fijo discontinuo por contrata: Se contempla que los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses.

La previsión de celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos se amplía a todo convenio (no solo sectorial).

Censo. Se impone en las empresas, mediante convenio colectivo, la obligación de elaborar un censo anual del personal fijo discontinuo.

Período mínimo de llamamiento anual. Se prevé la regulación por convenio colectivo sectorial de un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras.

Derechos de los fijos discontinuos:

- Derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Derecho a las ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas previstas por ley o convenio colectivo.
- Antigüedad: consiste en la duración efectiva de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.
- Derechos de información: trabajadores/as y representantes de los trabajadores sobre vacantes fijas ordinarias.
- El derecho a ser colectivo prioritario para acceso a formación del sistema de FP para el empleo durante periodos de inactividad.

Desempleo:

- Se añade como situación de desempleo la que se produce durante los periodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos discontinuos.

6. Contratos formativos: Habrá dos modalidades de contratos formativos: El de formación en alternancia y el contrato de formación para la obtención de la práctica profesional. Su entrada en vigor se producirá el 31 de marzo de 2022.

- 6.1. Contrato de formación en alternancia:** Las personas trabajadoras que se adhieran a esta modalidad contractual, podrán compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos



formativos de formación profesional, estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal.

Edad: La edad se limita hasta los 30 años cuando se suscriba el contrato en el marco de certificados profesionales de nivel 1 y 2 o de programas públicos o privados de formación en alternancia que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal.

Duración: La duración de este contrato será como mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años, los cuales pueden ser continuados o no.

Tiempo de trabajo efectivo: Durante el primer año de contrato, la actividad efectiva no podrá ser superior al 65% de la jornada máxima establecida en el convenio colectivo de aplicación o en su defecto por la jornada máxima legal. Durante el segundo año no podrá superar el 85%.

Retribución: Será la que fije el convenio colectivo de aplicación, la cual no podrá ser inferior al 60% el 1º año y al 75% el 2º año, de la fijada en el citado convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Y en ningún caso podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Plan formativo individual: Será obligatorio establecer un plan formativo individual para cada persona trabajadora contratada. En dicho plan, se especificará el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para su cumplimiento. Habrá un tutor designado por el centro o entidad formativa y otro por la empresa. Se elaborará por el centro o entidad formativa con la participación de la empresa

No podrán realizarse horas complementarias ni extraordinarias, salvo por causa de fuerza mayor y no tendrán periodo de prueba. Por lo que hace referencia a la cotización, se regula un nuevo sistema de cotización a partir del 31-03-2022, que será aplicable también a los anteriores contratos de formación y aprendizaje aún vigentes.

Por último, no se podrá celebrar este contrato cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses

6.2. Contrato para la obtención de la práctica profesional: La finalidad de este contrato es para que la persona trabajadora pueda desempeñar una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a su correspondiente nivel de estudios.

Pueden celebrar este tipo de contrato quienes estén en posesión de un título universitario, título de grado medio o superior, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

Duración del contrato: Será como mínimo de 6 meses y un máximo de 1 año.

Periodo de prueba: No podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

Retribución: La retribución se considerará por tiempo de trabajo efectivo. Será la fijada en convenio y, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Plan formativo: La empresa elaborará un plan formativo individual y asignará un tutor.

Horas extraordinarias: No podrán realizarse horas extraordinarias, salvo por causa de fuerza mayor.



- 6.3. Normas comunes a ambos contratos formativos: Por lo que respecta a las dos modalidades de formación indicadas, existen unas normas que les afectan a ambas por igual y que se resumen a continuación.

Cualquier contrato formativo que se celebre en fraude de ley o incumplimiento de requisitos se considerará indefinido.

Las empresas que estén en ERTE podrán realizar estos contratos, siempre que no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por el ERTE.

La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y FOGASA.

Cotización: Los contratos que se conciertan con personas trabajadoras discapacitadas, tendrán una bonificación del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes, durante la vigencia del contrato.

Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje vigentes antes de esta norma, así como los que se celebren hasta el 30-03-2022 se regirán por la normativa anterior, incluso en lo relativo a la duración máxima (2 y 3 años respectivamente).

7. Subcontratación

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 a la contratista o subcontratista.

Si la empresa contratista o subcontratista tiene convenio propio, tendrá prioridad de aplicación salvo en lo relativo a materia salarial, en la que se aplicará el convenio sectorial.

8. ERTES (artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores):

- 8.1. ERTE DE FUERZA MAYOR TEMPORAL: Se establecen como causa los impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa, consecuencia de decisiones adoptadas por la Autoridad Pública competente, incluidas las orientadas a la protección de la salud pública, comunicación a la Autoridad Laboral con la documentación acreditativa y silencio administrativo positivo en el plazo de 5 días).
- 8.2. ERTES ETOP se reducen los plazos: 5 días para el nombramiento de la comisión negociadora o 10 días si no hay representantes de los trabajadores y, en empresas de menos de 50 trabajadores 7 días para el periodo de consultas. También se establece la posibilidad de su prórroga, previo nuevo periodo de consultas con la comisión nombrada.

Se priorizan medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos. Posibilidad de desafectar y afectar a trabajadores en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como justificación de las medidas.

No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales, salvo que las personas afectadas por el ERTE del centro de trabajo afectado no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar esas funciones o servicios.

Se regulan determinadas exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes, siempre vinculadas a acciones formativas y a mantenimiento de empleo de 6 meses, si bien en caso de incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo habrá que devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora despedida.

La protección por desempleo será la de carácter general.



- 8.3. ERTE POR IMPEDIMENTO o por limitaciones a la actividad vinculados a la COVID-19, regulados en el Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, seguirán rigiéndose por dicha norma hasta el día 28 de febrero de 2022.

9. Nuevo mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo.

Ha de ser activado por el Consejo de Ministros, entrará en vigor el 31-03-2022, y tendrá por objeto que las empresas puedan solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo, previa la celebración de un período de consultas con la representación de los trabajadores y la autorización de la Autoridad Laboral. Se regulan dos modalidades:

- 9.1. Cíclica, por una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
- 9.2. Sectorial, debido a que en un determinado sector de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de los trabajadores, con una duración máxima inicial de un año y posibilidad de dos prórrogas de 6 meses cada una.

Se priorizan las medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

Posibilidad de desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como justificación de las medidas.

No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales, salvo que las personas afectadas por el ERTE del centro de trabajo afectado no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar esas funciones o servicios.

Se regulan determinadas exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes, siempre vinculadas a acciones formativas y a mantenimiento de empleo de 6 meses, si bien en caso de incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo habrá que devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora despedida.

La prestación por desempleo será del 70% de la base reguladora durante todo el tiempo de aplicación de la medida, sin necesidad de carencia ni consumo de prestaciones para el futuro. Entrará en vigor el 31 de marzo de 2022.

10. Convenios Colectivos.

Se mantiene la prioridad aplicativa del convenio de empresa salvo en materia salarial, en que deberá aplicarse el convenio sectorial.

Se establece la ultraactividad plena, es decir, en defecto de pacto, una vez transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo anterior hasta la firma de uno nuevo. A estos efectos, se establece un régimen transitorio de forma que la ultraactividad indefinida se aplicará a los convenios ya denunciados a 31 de diciembre de 2021.

Régimen transitorio: esta ultraactividad indefinida se aplicará a los convenios colectivos ya denunciados a 31-12-2021.

11. Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Se tipifican nuevas infracciones relativas sobre todo a la incorrecta utilización de la contratación temporal, la contratación a través de ETT, la información sobre cobertura de vacantes en la empresa, las irregularidades en ERTES, ERES y el nuevo Mecanismo RED o el incumplimiento de la prohibición de contratar o externalizar durante los ERTES.



Ilustre Colegio Territorial
de Administradores de Fincas
de Córdoba



Administrador
Fincas
Colegiado

A partir del 31-12-2021, las cuantías por las infracciones graves indicadas en el punto anterior se elevan a un mínimo de 1.000 € y un máximo de 10.000 €.

Se regula que, en esta materia, se considerará la existencia de una sanción por cada persona trabajadora afectada.

