



ANTRÀS



MARZO 2022

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Marzo 2022



EL Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, y sus contenidos laborales.

El BOE de 30 de marzo publicaba el Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania. Según su preámbulo, la norma pretende la consecución de unos objetivos tan ambiciosos como son la bajada de los precios de la energía; el apoyo a los sectores más afectados y a los colectivos más vulnerables; el refuerzo de la estabilidad de precios, atajando el proceso inflacionista y facilitar la adaptación de la economía a esta situación de naturaleza temporal, reforzando al mismo tiempo las bases de la recuperación económica y de la creación de empleo de calidad. A la luz de unos objetivos tan amplios y ambiciosos –baste con indicar que, en marzo, el IPC alcanzó el 9,8%, la tasa más alta desde 1985–, los contenidos de la norma son diversos y afectan a múltiples ámbitos.

Centrándonos en el ámbito específicamente laboral, la norma establece **una especie de cláusula de salvaguarda del empleo** que, siguiendo la estela de la establecida en la normativa COVID, desde el 31 de marzo, fecha de su entrada en vigor, supone que:

a) En las empresas beneficiarias de las ayudas previstas en el Real Decreto-ley, el aumento de los costes energéticos no pueda constituir causa objetiva de despido hasta el 30 de junio de 2022. Según la propia norma, el incumplimiento de

esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida. La norma, como ya ocurrió anteriormente, no identifica las consecuencias que tiene a los efectos de la calificación del despido, pero parecería que nos situaría, a salvo de futuros pronunciamientos judiciales, ante su improcedencia y no la nulidad. Hay que entender que sólo el despido amparado en causas objetivas vinculadas al incremento de los costes energéticos determinará el reintegro de las ayudas recibidas, no otros despidos ajenos a aquella situación.

b) Las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de “apoyo público” no podrán utilizar estas causas para realizar despidos. Nótese que aquí la prohibición de despedir afecta a las empresas en las que concurren dos circunstancias: 1) haber adoptado medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos del art. 47 TRLET; 2) haberse beneficiado de “apoyo público” y no sólo de las ayudas previstas en el RDL 6/2022. De nuevo, no se indica qué efectos tendría para la calificación del despido, pero entendemos que, como antes, deberíamos movernos en el terreno de la improcedencia.



Debe destacarse, asimismo, que el preámbulo reconoce abiertamente la posibilidad de que las empresas acudan al mecanismo de suspensión o reducción de la jornada previsto en el art. 47 del TRLET ante la situación que les pueda causar la invasión de Ucrania o el aumento de los precios o costes energéticos si ello lleva consigo importantes distorsiones económicas de carácter coyuntural y extraordinario.

Ya fuera del estricto ámbito laboral pero aún en el social, la norma establece, art 45, **un incremento del 15% del ingreso mínimo vital** en las mensualidades de abril, mayo y junio de 2022. Este incremento también será de aplicación, en los mismos términos, a las solicitudes de esta prestación que hayan sido presentadas a la fecha de la entrada en vigor de este RDL 6/2022, pero no hayan sido resueltas, así como a aquellas que se presenten con posterioridad, siempre que los efectos de su reconocimiento no sean posteriores a 1 de junio de 2022. El incremento se efectuará sobre el conjunto de la nómina, es decir, incluyendo el complemento de ayuda a la infancia, vigente desde el 1 de enero y que establece una ayuda de 100 euros por hijo menor de 3 años, 70 euros para menores entre 3 y 6

años y 50 euros por niño menor entre 6 y 18 años, para los hogares que lo perciben. Además, se incluye un tratamiento especial para las mujeres víctimas de trata, a las que se facilitará el acceso al ingreso mínimo vital y la derivación a los recursos asistenciales.

En el **ámbito de la Seguridad Social y únicamente para las empresas del sector del transporte urbano y por carretera, y las incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y en el Sistema Especial para Trabajadores Agrarios** se prevé que aquellas que se encuentren al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social y no tengan otro aplazamiento en vigor, puedan solicitar un aplazamiento en el pago de las cuotas de la Seguridad Social que se devenguen en los meses de abril a julio de 2022.

Por último, se prevé una **prolongación voluntaria de los contratos temporales de trabajo y extensión de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, de los tripulantes ucranianos enrolados en buques mercantes** de bandera española.

La modificación de la relación laboral especial de los artistas: hacia una comprensión más amplia de la actividad artística.

El pasado 23 de marzo el BOE publicaba el Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector. Podemos considerar que se trata de una norma

reactiva por cuanto, si bien ya se había señalado la necesidad de mejorar las condiciones laborales del sector, la reciente reforma laboral operada por el RDL 32/2021, hacía imprescindible, como reconoce el propio preámbulo de la norma, efectuar modificaciones normativas en esta regulación laboral especial para cohonestar la finalidad y regulación establecida en la reciente



reforma laboral –fomento de la estabilidad y limitación del uso abusivo de la contratación temporal– con la atención necesaria a las particulares necesidades del sector.

Los 7 cambios más destacados introducidos por esta norma son:

1) Cambio en la denominación y contenido del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regulaba la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos

que ahora pasa a denominarse Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad. Ha de advertirse que el RDL 5/2022 mandata al Gobierno para que en el plazo de 12 meses dicte un nuevo Real Decreto que sustituya a esta norma. Cabe pensar que, tras el complejo proceso de elaboración de la actual modificación, con la participación de numerosos ministerios y de las asociaciones representativas del sector, los cambios deberían de ser de mero ajuste pero, en cualquier caso, habremos de estar atentos a si ello se produce y a cuál es su eventual contenido. Destacamos ahora los cambios operados en la actual normativa.

2) Incorporación expresa de las actividades desarrolladas en nuevos formatos o soportes derivados de las tecnologías digitales. Es el caso, por ejemplo, del streaming o internet.

3) Ampliación del ámbito subjetivo de la relación laboral especial para incorporar a los técnicos y auxiliares. Desde el 31 de marzo las personas que

realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de la actividad artística con un empleador que organice o produzca una actividad artística, incluidas las entidades del sector público, se considerarán incluidas en el ámbito de esta relación laboral especial. Ha de notarse que es una inclusión parcial, pues no se les aplican los artículos 2 (capacidad partes), 6 (derechos y deberes), 7 (retribuciones), 8 (jornada), 9 (descansos y vacaciones) y 10, apartado 4 (inejecución total), aplicables exclusivamente a las personas artistas, pero, sin embargo, fundamental por cuanto sí les resultan de aplicación los arts. 3 (forma) y 4 (periodo de prueba) y, sobretodo, los arts. 5 (duración del contrato) y 10 en los apartados dedicados a los efectos de la extinción del contrato.

Asimismo, debe destacarse que la inclusión en la relación laboral especial requiere que se trate de actividades imprescindibles para la ejecución de la actividad, tales como la preparación, montaje y asistencia técnica del evento, o cualquier otro trabajo necesario para la completa ejecución de aquella, como pudieran ser la sastrería, peluquería y maquillaje y otras actividades auxiliares y que, en cualquier caso, no debe tratarse de actividades que se desarrollen de forma estructural o permanente por la empresa, aunque sean de modo cíclico.

4) Cambios formales. Ahora el contrato deberá formalizarse siempre por escrito, con independencia de su modalidad y duración. El incumplimiento dará lugar a una sanción administrativa y a que el contrato se presuma indefinido salvo que se acredite su naturaleza temporal. Se establece que, si en el contrato no figuran sus elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral establecidas en el [Real](#)



Decreto 1659/1998, de 24 de julio, se deberá informar por escrito al trabajador y, asimismo, la aplicación subsidiaria del art. 8 TRLET [comunicación al servicio público empleo en 10 días (art. 8.3 TRLET) y entrega de copia básica a la representación legal trabajadores también en el plazo de 10 días y a la oficina de empleo (art. 8.4 TRLET)].

5) Se prevé una nueva **modalidad especial de contrato de duración determinada, el contrato laboral artístico de duración determinada**. El contrato puede ser indefinido pero se crea esta modalidad de contrato temporal de duración determinada, aplicable también a técnicos y auxiliares, muy flexible en lo que se refiere a su duración que, en cualquier caso, debe responder a necesidades temporales (podrá ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel, o por el tiempo que duren las distintas fases de la producción y podrán acordarse prórrogas sucesivas, siempre que la necesidad temporal persista). En el contrato es 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. El incumplimiento de estas exigencias determinará que el contrato se considere, sin admitir prueba en contrario, “fijo” o de duración indefinida.

6) **Aplicación de los límites de encadenamiento de contratos previstos en el art. 15.5 TRLET**. Ello supone que una persona trabajadora adquiera la condición de fija cuando, a través de dos o más contratos de duración determinada, sea directamente o a través de una ETT, esté contratado, de manera continua o discontinua, durante más de 18 meses en un periodo de 24 o cuando, sin

exigencia temporal alguna referida a ese específico trabajador, éste haya ocupado un puesto de trabajo que hubiese sido ocupado más de 18 meses en un periodo de 24 por otros trabajadores temporales.

7) Equiparación del contrato artístico (de duración determinada) con el régimen indemnizatorio de los contratos de duración determinada ordinarios (la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la superior fijada en convenio colectivo o contrato individual). Ello supone un incremento al pasarse de los anteriores de 7 días a 12 días por año de servicio. Si el contrato o sus prórrogas tienen una **duración superior a 18 meses, se incrementa la indemnización por extinción a, como mínimo, una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 20 días de salario por cada año de servicio**.

Los cambios introducidos por esta norma entraron en vigor el 31 de marzo de 2022, si bien los contratos que en esa fecha ya estuviesen vigentes continuarán rigiéndose por la normativa previa vigente en el momento de su celebración.



Publicados los nuevos modelos de contratos de acuerdo con la reforma de la contratación laboral del Real Decreto- ley 32/2021, de 28 de diciembre.

El 30 de marzo entraba en vigor la reforma de la contratación laboral efectuada por el Real Decreto-ley 30/2021, una circunstancia que obligaba al Servicio Público de Empleo a modificar los modelos de contratos. Finalmente, el mismo 30 el SEPE [publicaba una nota informativa explicativa](#) y los nuevos [modelos](#).

También se ha incorporado la nueva modalidad de contrato de duración determinada prevista en la relación laboral especial de artistas y técnicos y auxiliares tras su reforma por el Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo. De esta manera, se ha elaborado un nuevo modelo de cláusula específica de los contratos de duración determinada que van a servir para dar cobertura a este nuevo contrato para

artistas y técnicos y personal auxiliar, denominado contrato artístico de duración determinada de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares. Al modelo que sirve para dar cobertura a estos nuevos contratos se le asignarán los códigos 407 y 507, según la contratación sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Hasta en tanto no esté disponible en Contrat@ la comunicación de estos contratos 407/507, ésta se tendrá que efectuar utilizando el código 990 (otros contratos). Cuando el desarrollo en la aplicación se materialice, los contratos comunicados hasta ese momento con el código 990 se podrán equiparar a los nuevos códigos establecidos.

La fuerza mayor y su aplicación a nuevas contingencias: ciberataques.

El concepto de fuerza mayor es un concepto jurídico indeterminado al que la jurisprudencia, de manera casuística, ha ido dotando de contenido. A los operadores jurídicos, el recurso a los conceptos jurídicos indeterminados nos plantea cierta “inquietud”, desde la perspectiva de la seguridad jurídica, por lo incierto de su aplicabilidad, sin embargo, su plasticidad presenta la ventaja de permitir su adaptabilidad a la dinámica de la realidad en la que va a actuar. El caso resuelto por la sentencia de la Audiencia Nacional de 37/2022, de 14 de marzo de 2022, es un claro ejemplo de ello. En el caso analizado la fuerza mayor alegada por la empresa había sido la inutilización de sus sistemas informáticos como consecuencia de un ciberataque con un virus ransomware y que afectó a más de 1.000 personas trabajadoras.

La Dirección General de Trabajo denegó el ERTE por fuerza mayor al entender que la empresa no había presentado documentación acreditativa suficiente del ciberataque sufrido y que la entrada de un virus en el sistema podía entenderse previsible. También añadió que no se había afectado a la prestación de servicios de las personas trabajadoras, ya que estas continuaron estando a disposición de la empresa. Aunque la SAN anula la resolución administrativa por cuestiones formales, obiter analiza la concurrencia de fuerza mayor y considera que estamos ante un supuesto que encajaría dentro del concepto de fuerza mayor acuñado jurisprudencialmente como el “acontecimiento imprevisible o inevitable externo al círculo de la empresa e independiente de la voluntad del empresario que impide la prestación laboral de forma temporal” por concurrir los siguientes elementos:

a) imposibilidad de que las personas trabajadoras pudiesen prestar servicios, con independencia de que estuviesen disponibles, por cuanto no pudieron acceder a los sistemas



informáticos como consecuencia del ciberataque; al respecto, conviene tener presente que en el caso ello parece evidente por cuanto se trataba de una empresa de telecomunicaciones pero habría de servir para toda aquella empresa en cuya actividad fuese esencial la utilización de los sistemas informáticos;

b) relación de causalidad entre la imposibilidad de ofrecer ocupación efectiva a las personas trabajadoras y el hecho obstativo del cumplimiento de tal obligación (ciberataque);

c) inimputabilidad de la empresa al producirse un acontecimiento ajeno a su voluntad; y

d) inevitabilidad al considerar que la empresa había actuado con la diligencia debida.

Debe prestarse especial relevancia al requisito de “inevitabilidad” y a los elementos valorados por la sentencia en orden a su determinación por cuanto ellos son los que pueden servir en orden a justificar una eventual fuerza mayor. En este sentido, la Sala otorga una importancia crucial a las medidas de seguridad preventiva implantadas por la empresa para evitar el ciberataque (antivirus, protocolos preventivos, procedimientos de ciberseguridad, formación a los empleados, etc.) al considerar que éstas constituían las medidas de precaución adecuadas y razonablemente exigibles dentro del grado de esfuerzo y coste de un “ordenado y diligente comerciante”.

Las consecuencias del incumplimiento de una prohibición convencional de prorratear las pagas extraordinarias.

El prorrateo de las pagas extras a lo largo de las doce mensualidades, en lugar de su pago en los dos momentos que se determinen por convenio colectivo o acuerdo con los representantes de los trabajadores, constituye una práctica cuya legalidad exige que esté prevista en el convenio colectivo de aplicación (art. 31 TRLET). Recientemente el Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse con relación a un supuesto en el que la empresa, a pesar de que el convenio no sólo no autorizaba el prorrateo, sino que lo prohibía expresamente, abonó prorrateándolas dichas gratificaciones extraordinarias. El Tribunal Supremo, reiterando el criterio de otra sentencia precedente, lo que convierte esta doctrina en jurisprudencia, va a considerar que cuando la empresa, contraviniendo la explícita prohibición del convenio, prorratea las pagas extras está abonando salario ordinario y, por ello, deberá abonar las pagas extras “no abonadas” aunque dicha consecuencia no esté prevista en el convenio. En nuestra opinión, con el mayor respeto posible, estamos ante una solución desproporcionada por cuanto no cabe obviar que si lo que pretendía el Tribunal era evitar que se pudiera “vaciar de eficacia y contenido a la propia norma paccionada” ello habría de pasar por una sanción administrativa pero no por la transformación de la naturaleza de un concepto remuneratorio como consecuencia de un incumplimiento, máxime cuando ello provoca el enriquecimiento injusto del trabajador que va a percibir una paga extra duplicada. En cualquier caso, estamos ante una jurisprudencia que nos obliga a ser especialmente cautelosos en cuanto al cumplimiento de todos los requisitos que se establezcan para el abono de las pagas extraordinarias y, ad cautelam, de cualquier complemento salarial so pena de una eventual “transformación” en salario base.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.