

## **ASPECTOS CLAVE DE LA REFORMA LABORAL: EL REAL DECRETO-LEY 32/2021**

Los 5 aspectos clave que han sido objeto de la tan esperada REFORMA LABORAL giran en torno a:

### **1ª) CONTRATACION TEMPORAL**

**Premisa:** El contrato de trabajo de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido (art. 15.1 ET)

### **NOVEDADES EN CONTRATOS TEMPORALES:**

-Desaparece el contrato de obra o servicio determinado

-A partir de ahora nos quedamos con dos grandes tipos de contratación temporal según la causa que justifica dicha contratación:

- **contratos por circunstancias de la producción, en el que a su vez:**
  - a. *circunstancias ocasionales imprevisibles (Contrato por circunstancia de producción imprevisible): 6 meses, máximo 12 meses por convenio colectivo.*
  - b. *circunstancias ocasionales previsibles (Contrato por circunstancia de producción previsible): 90 días en año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.*

- **contratos por sustitución**

- a. Para sustituir a una persona con reserva de puesto de trabajo*
- b. Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o el convenio colectivo*
- c. Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo*

- **contratos por circunstancia de producción y contratas**

- a. No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando circunstancias de la producción en los términos anteriores*
- b. Esta última frase permite a las empresas contratistas acudir al contrato de duración determinada por circunstancias de la producción en estas dos situaciones:*
  - i. Sí experimentan «un incremento ocasional e imprevisible»*
  - ii. Sí en el marco de la actividad normal de la empresa, experimentan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere*

### **IMPORTANTE**

#### **¿Cuándo entran en vigor estos nuevos contratos temporales?**

*A los tres meses desde la publicación de la norma (30 de marzo de 2022), sin perjuicio del régimen transitorio.*

#### **¿Qué ocurre con los contratos temporales vigentes a fecha de hoy? ¿Y con los que se puedan concertar desde la publicación de la norma?**

*Los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 se registrarán por la normativa precedente hasta su duración máxima.*

*Los contratos para obra y/o servicio determinado y los contratos eventuales celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta la entrada en vigor de las previsiones en materia de contratos temporales (30 de marzo de 2022) se registrarán por la normativa vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.*

### **¿Y cómo se aplica el límite de la concatenación de los contratos temporales tras la publicación del real decreto-ley?**

*Este límite será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor de la norma. Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de la norma*

### **2ª) CONTRATACION FORMATIVA**

#### **NOVEDADES EN CONTRATOS FORMATIVOS**

**Se ha modificado el artículo 11 del ET, y supone la creación de dos figuras nuevas:**

- **contrato de formación en alternancia:**
  - personas que no tengan titulación y quieran compatibilizar estudios y trabajo remunerado*
  - tiempo de trabajo efectivo no puede ser superior al 65% el primer año y al 85% el segundo año*
  - retribución: no inferior al 60% primer año ni 75% segundo año de grupo profesional o nivel. Nunca por debajo de SMI.*
- **contrato formativo para la obtención de práctica profesional, que vienen a sustituir al contrato para la formación y el aprendizaje y al contrato de trabajo en prácticas.**
  - deberá concertarse dentro de los tres años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios (ampliable a cinco en caso de discapacidad). 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.*
  - la duración mínima será de seis meses y la máxima de un año, sin perjuicio de concreción en el convenio sectorial dentro de esos límites*

*-se podrá establecer un período de prueba de 1 mes como máximo (salvo lo dispuesto por convenio colectivo).*

*-el puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. Se elaborará un plan formativo individual.*

*-el trabajador tendrá derecho a la obtención de una certificación del contenido de la práctica realizada.*

*-no se podrán realizar horas extraordinarias.*

*-la retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI.*

### **3ª) CONTRATO FIJO-DISCONTINUO (entrada en vigor 31.03.2022)**

**Observamos una profunda reforma del artículo 16 del ET. Los aspectos más relevantes del nuevo contrato fijo-discontinuo son los siguientes:**

- a. *Realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada y para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.*
- b. *Se podrá utilizar para desarrollar el trabajo en el marco de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria. En este caso, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera entre la recolocación entre subcontrataciones. Dicho plazo máximo de inactividad será de tres meses, salvo que la negociación colectiva prevea otra cosa. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa deberá proceder a adoptar las medidas coyunturales o definitivas que procedan.*
- c. *Podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.*
- d. *El contrato fijo-discontinuo deberá formalizarse por escrito y reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral (entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán constar con carácter estimado, para su concreción en el momento del llamamiento).*

e. *Mediante convenio colectivo (o acuerdo de empresa) se fijarán los criterios del llamamiento.*

**OJO:** Los trabajadores fijos-discontinuos tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral (y no solo el tiempo efectivamente trabajado), salvo aquellas condiciones que exijan otro tratamiento por su naturaleza.

#### **4ª) CONTRATAS Y SUBCONTRATAS: PRIORIDAD DE CONVENIO SECTORIAL EN MATERIA RETRIBUTIVA**

*La norma modifica el artículo 42 del ET para subrayar que el convenio colectivo aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III del ET. También, en los términos del artículo 84 del ET, apartados 1 y 2, las empresas contratistas podrán aplicar su propio convenio, SALVO EN MATERIA SALARIAL que tendrá prioridad el convenio sectorial*

#### **5ª) NEGOCIACION COLECTIVA**

**En materia de negociación colectiva destacan las siguientes modificaciones:**

- se elimina la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa o grupos de empresas en lo relativo a la cuantía del salario.*
- se recupera la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos (artículo 86 del ET)*
- los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor del RDL mantendrán su vigencia en tanto no se adopte un nuevo convenio.*

#### **6ª) LOS NUEVOS ERTES**

**Se introducen nuevas previsiones en el artículo 47 del ET que regula los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) por causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción (ETOP) y por fuerza mayor.**

**a. Respecto a los ERTE ETOP:**

*El período de consultas tendrá una duración máxima de quince días, salvo cuando la empresa tenga una plantilla inferior a cincuenta empleados, en cuyo caso el período de consultas no excederá de siete días.*

*Se prevé la posibilidad de prorrogar los ERTE tras un período de consultas fijado con los representantes legales de los trabajadores, cuya duración no excederá de cinco días.*

**b. ERTE por fuerza mayor temporal:**

*El procedimiento se iniciará mediante una solicitud simultánea a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral, siendo esta última a quien corresponderá constatar la existencia de la misma.*

*Se prevé la emisión de un informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

*La resolución se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud. En caso de no emitirse respuesta en este plazo operará el silencio administrativo positivo (se entenderá aceptada la existencia de la fuerza mayor).*

*En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del período del expediente, se deberá solicitar una nueva comprobación de la existencia de la fuerza mayor.*

*La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública. En estos casos se seguirá el mismo procedimiento que en el caso de fuerza mayor temporal, si bien con algunas matizaciones (por ejemplo, el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptivo).*

**Reglas comunes a todos los ERTE**

- *Se priorizará la reducción de jornada sobre la suspensión de los contratos de trabajo.*
  - *La reducción de jornada oscilará entre un mínimo del 10% y un máximo del 70%.*
- La empresa deberá indicar (i) el período dentro del cual se va a aplicar la medida; (ii) la identificación de los afectados; y (iii) el tipo de medida a aplicar a cada trabajador.*
- *Durante la aplicación de la medida se podrá afectar o desafectar trabajadores.*
  - *Mientras dure la medida no se podrán efectuar: (i) horas extraordinarias, (ii) contrataciones laborales; ni (iii) externalizaciones de actividad. Respecto de la última prohibición de*

externalizar actividades, sí se permitirá cuando los trabajadores afectados por la medida no tengan la formación/capacitación suficiente para desarrollar las funciones requeridas.

- Los beneficios en materia de cotización vinculados a los ERTE estarán condicionados al mantenimiento de empleo y, en algunos casos, al desarrollo de acciones formativas.
- Durante la aplicación de las medidas, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para los trabajadores afectados con el objetivo de mejorar las competencias profesionales y su empleabilidad. Las empresas podrán tener derecho a un incremento de crédito para la financiación de las acciones formativas.

### **7ª) CREACION DEL MECANISMO RED CON EL ARTICULO 47BIS DEL ET**

**Aparece un nuevo artículo 47 bis, en el ET., que desarrolla una nueva figura, el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo** (que permitirá a las empresas solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo en determinados supuestos y con las siguientes especialidades.

#### **a. Se prevén 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/es de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de transición profesional, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

#### **b. Activación**

El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo será activado por el Consejo de Ministros.

En la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar la convocatoria de una comisión tripartita que analice la necesidad de activar esta medida en un sector concreto.

#### **c. Solicitud por las empresas**

-Una vez activado el Mecanismo RED, las empresas podrán solicitar a la autoridad

*laboral competente la reducción de jornada o la suspensión de los contratos.*

*-Simultáneamente se comunicará a la representación legal de los trabajadores. En la modalidad sectorial debe acompañarse un plan de recualificación.*

*-El procedimiento se tramitará de acuerdo con lo previsto en el artículo 47.5 del ET (ERTE de fuerza mayor), previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos regulados en el 47.3 del ET (ERTE ETOP), con una serie de particularidades.*

*-La autoridad laboral deberá remitir la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y recabar el informe preceptivo de ésta sobre la concurrencia de los requisitos, que será evacuado en el improrrogable plazo de siete días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.*

*-El periodo de consultas puede concluir:*

- i. Con acuerdo: la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo.*
- ii. Sin acuerdo: la autoridad laboral resolverá estimando o desestimando la solicitud en función de si concurre o no la situación cíclica o sectorial.*

*-La autoridad laboral deberá resolver en el plazo de siete días naturales desde la conclusión del período de consultas. En caso de que no recaiga resolución expresa en tal plazo, las medidas se tendrán por autorizadas.*

## **8ª) SOBRE TIPOS DE COTIZACION A SEGURIDAD SOCIAL Y DESEMPLEO EN MECANISMO RED**

- a. Se incrementan los tipos de cotización adicional para los contratos temporales de corta duración (todo aquel contrato con una duración inferior a los 30 días).*
- b. Se establecen reglas de cotización específicas en los supuestos de reducción de jornada y suspensión del contrato de trabajo.*
- c. Se fijan las reglas de cotización de los contratos formativos en alternancia y las reglas transitorias de cotización para los contratos formativos.*
- d. Se actualiza el listado de situaciones en el que un trabajador se encuentra en situación de desempleo.*
- e. Se crea una prestación para los trabajadores afectados por el Mecanismo RED para la que no se exige período mínimo de cotización previo a la Seguridad Social y su disfrute no implica el consumo de las cotizaciones que previamente se pudieran haber efectuado.*



## BONIFICACIONES Y EXONERACIONES EN LOS ERTE

Medida implementada	¿Obligatoriedad de acciones formativas?	Exoneración
ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas de carácter temporal	Sí	20%
ERTE por causa de fuerza mayor temporal	No	90%
ERTE por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada	No	90%
Mecanismo RED en la modalidad cíclica	No	Se aplica un tipo progresivo descendente: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 60% desde la activación hasta el último día del cuarto mes posterior</li> <li>▪ 30% los cuatro meses siguientes a la terminación del período previo</li> <li>▪ 20% los cuatro meses siguientes a la terminación del plazo fijado en el punto previo</li> </ul>
Mecanismo RED en la modalidad sectorial	Sí	40%

### 9ª) CONTRATO FIJO DE OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION

*Los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de empresas de la Construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora.*

*Son motivos inherentes a la persona trabajadora:*

- rechazar propuesta de recolocación*
- cualificación no adecuada en nuevas obras de la empresa en la provincia*
- no existen obras en la provincia de su cualificación profesional o grupo*

### **10ª) SANCIONES POR TEMPORALIDAD**

- a. *Las multas se elevan y se impondrán por cada trabajador indebidamente contratado*
- b. *Las infracciones por uso indebido de contratos temporales se aplicarán por cada trabajador afectado, en lugar de por empresa, y se elevan de 8.000 a 10.000 euros en su grado máximo.*

### **EQUIPO FCH ABOGADOS**

