

BOLETÍN INFORMATIVO

NUEVA REFORMA LABORAL

Madrid, 7 de enero de 2022

El pasado día 30 de diciembre de 2021 se publicó en el BOE el **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo**, que ha reforzado notoriamente la negociación colectiva y ha redefinido el modelo de contratación con la finalidad principal de reducir la temporalidad.

Este Real Decreto modifica varias normas laborales, entre otras, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Ha de tenerse en cuenta que parte de su contenido entra en vigor a los tres meses de su publicación (30 de marzo de 2022), a fin de dar tiempo a las empresas a adaptarse a la nueva regulación (detallado al final del Boletín).

Resumimos a continuación los aspectos más destacados de esta nueva normativa.

I. MODIFICACIONES EN LA CONTRATACIÓN.

⇒ **CONTRATO POR OBRA Y SERVICIO DETERMINADO**. Se elimina a partir del 31-3-2022.

⇒ **CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA**. Sólo podrán celebrarse con amparo en las siguientes causas:

A. POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

1. **Incremento ocasional imprevisible** que, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal ente el empleo estable disponible y el que se requiere.

Duración máxima de 6 meses, ampliable a 1 año si así lo establece el convenio sectorial.

2. **Incremento ocasional previsible** con una duración reducida y limitada.

Duración de máximo 90 días en año natural y no de manera continuada.

No aplicable para la realización de tareas en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

B. POR SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA (INTERINIDAD).

Únicamente pueden celebrarse en los siguientes casos:

- I. Para la **sustitución** de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- II. Para **completar** la jornada reducida de otra persona trabajadora.
- III. Para **cubrir temporalmente** un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo (no podrá exceder de 3 meses).

⇒ Se prevé un **régimen transitorio** aplicable a los contratos celebrados entre el 31-12-2021 y el 31-3-2022.

⇒ Obligatorio especificar en el contrato el **motivo habilitante** de la contratación temporal, las **circunstancias concretas** que lo justifican y la **conexión** con la duración prevista.

⇒ **CONTRATOS FORMATIVOS**. Se reformulan, estableciéndose las siguientes modalidades:

A. CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA (antiguo contrato para la formación y el aprendizaje):

- ✓ Permite compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos (formación profesional, estudios universitarios o Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo).
- ✓ Para menores de 30 años.
- ✓ Exige dos tutores: uno en la empresa y otro en el centro de formación.
- ✓ Duración: mínima 3 meses y máximo de 2 años.
- ✓ No puede establecerse periodo de prueba.
- ✓ Retribución: la establecida en el CC o, en su defecto: primer año 65% de lo previsto para ese puesto y 2º año 75%.

B. CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL (antiguo contrato en prácticas):

- ✓ Con quienes tengan un título que lo capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- ✓ Límite temporal: en el plazo de los 3 años siguientes a la obtención de la titulación (5 años en caso de discapacitados)
- ✓ Duración: mínima 6 meses y máximo de 1 año.
- ✓ Se deberá asignar un tutor y un texto de plan formativo individual.
- ✓ Periodo de prueba de máximo un mes.

⇒ Se fomenta la utilización del **CONTRATO FIJO DISCONTINUO**:

- I. Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para los de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- II. Trabajos en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- III. Aplicable para empresa de trabajo temporal (ETT) y persona contratada para ser cedida.

⇒ Contratación en el **sector de la construcción**.

- Desaparece el contrato temporal fijo de obra y se crea el **CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA**.
 - ✓ Una vez finalizada la obra, la empresa debe ofrecer una **propuesta de recolocación**.
 - ✓ Finalización del contrato por motivos inherentes al trabajador en las siguientes circunstancias:
 - Rechazo de la propuesta de recolocación.
 - Cualificación del trabajador no adecuada a la nueva obra.
 - ✓ Derecho a **indemnización** del 7% sobre los conceptos salariales recogidos en el convenio de aplicación.

II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

⇒ El convenio colectivo aplicable a las **empresas contratistas y subcontratistas** que presten servicios concernientes a la propia actividad de la empresa principal será el convenio sectorial correspondiente a la actividad desarrollada por la contratista o subcontratista (con independencia de su objeto social y forma jurídica), salvo que exista otro convenio sectorial aplicable.

No obstante, si la empresa contratista o subcontratista tiene convenio colectivo propio se aplica éste.

- ⇒ Se reinstaura la **ULTRAACTIVIDAD INDEFINIDA** de los convenios colectivos si tras su período de vigencia no han sido sustituidos por otro.
- ⇒ Se **elimina la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa en materia salarial.**

III. NOVEDADES EN LOS ERTE.

⇒ **Se reformula** la regulación de los ERTE ETOP y de fuerza mayor contenida en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

- ✓ **ETOP:** causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal.
- ✓ **FUERZA MAYOR:**
 - Por causa temporal constatada.
 - Por las limitaciones a la actividad normalizada determinadas por decisiones de la autoridad gubernativa.

IV. MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO.

⇒ Permite a determinadas empresas solicitar **medidas temporales** de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo y a los trabajadores afectados acceder a una prestación.

⇒ **Modalidades:**

1. **Cíclica:** duración máxima 1 año: coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización.

2. **Sectorial:** duración máxima inicial 1 año, con posibilidad de 2 prórrogas de 6 meses: cuando el afectado sea un determinado sector o sectores de actividad.

⇒ Necesariamente deberá ser previamente activado por el Consejo de Ministros.

V. RÉGIMEN DE INFRACCIONES Y SANCIONES.

- ⇒ Las sanciones por transgredir la normativa sobre modalidades contractuales se “individualizan” y serán por cada situación fraudulenta. Es decir, por cada trabajador y no por empresa.
- ⇒ Las sanciones para estos nuevos tipos de infracción oscilarán entre los 1.000 y los 10.000 euros.

VI. ENTRADA EN VIGOR.

- ⇒ **EN GENERAL:** entra en vigor el **31 de diciembre de 2021**.
- ⇒ **DETERMINADAS MEDIDAS** entran en vigor 3 meses después de la publicación en el BOE, es decir, **30 de marzo de 2022:**
- Contratos formativos.
 - Contratos temporales.
 - Contratos fijos discontinuos.
 - ERTE.
 - Mecanismo RED.
 - Cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia.

FIN DEL DOCUMENTO

El presente boletín divulgativo contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico, y se emite bajo la condición de mejor criterio o parecer fundado en Derecho.