

## Publicada la reforma laboral para 2022

El BOE de 30/12/2021 publica 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. El nuevo RDL entrará en vigor (con excepciones) el día 31 de diciembre de 2021.

Las D.F. 8.ª fija la entrada en vigor de la norma de forma escalonada, esto es, entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a excepción de determinados preceptos, para los que se prevé una vacatio legis —tres meses—. Con carácter general las empresas dispondrán de **tres meses para adaptar los contratos temporales vigentes a la nueva legislación**.

Entre las **novedades** del RDL de medidas urgentes para la reforma laboral, destacamos cuatro aspectos clave:

### I. Modernización de la negociación colectiva

**1. Se recupera la ultraactividad indefinida:** las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa.

**2. Se deroga la prevalencia salarial del convenio de empresa:** los convenios sectoriales marcarán los salario mínimos.

### II. Simplificación de contratos

#### 1. Desaparición del contrato por obra o servicio y modificaciones en la contratación temporal

a) Los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido.

b) Se reducen las modalidades de contratación disponibles. **Solo existirá un contrato de duración determinada**, que podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

**A TENER EN CUENTA.** En el sector de la construcción los contratos ordinarios también serán los indefinidos. La empresa, una vez finalizada la obra, deberá ofrecer una propuesta de recolocación a la persona trabajadora, previo desarrollo, si es preciso, de un proceso de formación a cargo de la empresa. Si la persona trabajadora rechaza la oferta o motivos inherentes a la misma determinan la imposibilidad de recolocación, por no existir puesto adecuado, se produce la extinción del contrato, con una indemnización del siete por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo. Tanto la finalización de la obra como la extinción debe ser comunicada a la representación legal de las personas trabajadoras.

c) Desincentivos para penalizar la excesiva rotación en los contratos de muy corta duración: se introduce una penalización o malus de importe fijo por cada baja en un contrato temporal, de forma que se sustituye la penalización existente hasta ahora, lineal, por una que introduce un desincentivo mayor cuanto más cortos sean los contratos. Los contratos temporales inferiores a 30 días tendrán una cotización a la Seguridad Social adicional de 26 euros cuando se den de baja. 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.

d) Se fija un régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021.

**A TENER EN CUENTA.** Las modificaciones realizadas en el 11.1; 15.3 y 16.1 entrarán en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» (30/03/2021)

#### 2. Contrato de duración determinada

Se realiza una modificación del artículo 15 del [Estatuto de los Trabajadores](#), en el que se precisan las causas que justifican el recurso a la contratación de duración determinada y nuevas reglas sobre concatenación de contratos, también referidas a la cobertura de un puesto de trabajo.

a) *Formalidades*: 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. Del mismo modo, deberá concertarse para trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada, así como aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

b) *Se define el concepto «circunstancias de la producción»*: 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.

c) *Situaciones ocasionales*: 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.

d) *Sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo*: 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.  
Contrato fijo discontinuo

e) *Acciones formativas*: las personas trabajadoras sujetas a este tipo de contratos serán colectivo preferente para las acciones formativas. Los convenios sectoriales podrán establecer bolsas de empleo para favorecer su contratación y para mejorar su formación durante los periodos de inactividad.

f) Incremento en la cotización: el artículo [151](#) de la [LGSS](#) es objeto de modificación con la finalidad de establecer un incremento en la cotización respecto a los contratos de duración determinada inferior a 30 días, precisando asimismo los supuestos en que no procederá dicho incremento de cotización.

**A TENER EN CUENTA.** Las modificaciones realizadas en el 11.1; 15.3 y 16.1 entrarán en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» (30/03/2021).

### **3. Contratos formativos**

*Se realiza un cambio de modelo, estableciéndose un contrato formativo con dos modalidades*: el contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios (art. 11 del [ET](#)).

a) **Contrato formativo en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena**: redefine los límites aplicativos, retributivos y temporales para responder a un nuevo objeto: adquirir la competencia profesional adecuada correspondiente a un determinado nivel de estudios (FP, universidad o catálogo de cualificaciones profesionales del Sistema Nacional de Empleo). (Nuevo art. [11.2](#) del [ET](#))

Podrán concertarse con personas de cualquier edad salvo en el caso del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, con límite de hasta 30 años y tendrán una duración máxima de dos años.

Las jornadas serán no 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 una 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 que deberá.

Se atienden, además, las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

b) **Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:** podrán celebrarse hasta un máximo de tres (o cinco años en el caso de personas con discapacidad) después de obtenida la certificación. Tendrán entre seis meses y un año de duración. (Nuevo art. [11.3](#) del [ET](#)).

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 cualquiera de las modalidades anteriores comprenderá las contingencias protegibles y prestaciones incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

**A TENER EN CUENTA.** El nuevo art. [11.4](#) del [ET](#) fija una serie de normas comunes del contrato formativo

En el plazo de seis meses se convocará a las organizaciones sindicales y empresariales al diálogo social para abordar el **Estatuto del Becario** que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las practicas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

#### **4. Contrato fijo discontinuo**

*Concepto:* se afina su definición de forma que lo decisivo es el objeto o la naturaleza de los trabajos realizados, de carácter estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

*Llamamiento:* mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

*Contratas mercantiles o administrativa:* podrán, además, desarrollarse a través de la contratación fija-discontinua, las actividades realizadas al amparo de contratas mercantiles o administrativas (modificación del art. 16 del ET).

*ETT:* podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

*Formalidades:* se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

*Representación legal de las personas trabajadoras:* la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

*Bolsa sectorial de empleo:* los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad.

### **III. Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales**

- **Siempre habrá un convenio colectivo sectorial aplicable:** 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.

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.

- **Aplicación del convenio de empresa:** el convenio de empresa solo podrá aplicarse por la contratista si determina mejores condiciones salariales que el sectorial que resulte de aplicación.

#### IV. Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad y estabilización del empleo

Se revisa el modelo de ERTE ya existente y se crea el mecanismo RED.

##### a) **ERTE ETOP**

Con la intención de facilitar su tramitación y flexibilidad:

- El periodo de consultas se reduce a siete días para las empresas con menos de 50 trabajadores, previa constitución de la comisión representativa.
- Se refuerza la información a la representación de las personas trabajadoras durante la aplicación de los ERTE.
- Se incorporan las prohibiciones de horas extra y externalizaciones de los actuales ERTE COVID.

##### b) **ERTE POR FUERZA MAYOR (impedimento y limitación)**

- A la fuerza mayor «clásica» se añade, como causa específica el impedimento o las limitaciones a la actividad normalizada determinadas por decisiones de la autoridad gubernativa.
- Requerirán de un informe preceptivo de la Inspección de trabajo.
- La autoridad laboral deberá resolver en cinco días, con silencio positivo.
- La reducción de jornada será entre un 10 y un 70 por ciento.
- Durante el periodo de vigencia del ERTE la empresa podrá afectar y desafectar personas trabajadoras (como en los ERTE ETOP) previa información a la representación legal de las personas trabajadoras y comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social. Mantienen las garantías en el empleo de los actuales ERTE COVID.

**A TENER EN CUENTA:** para ambas modalidades (*ERTE ETOP* y *ERTE POR FUERZA MAYOR (impedimento y limitación)*), se incorporan varios elementos creados a raíz de los ERTE COVID-19: la posibilidad de afectar o desafectar trabajadores en función de la actividad de la empresa, incrementando la flexibilidad de estos instrumentos; la posibilidad de obtener bonificaciones en las cotizaciones sociales y financiación si desarrollan actividades formativas para los trabajadores en ERTE; y las exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. En el caso de los ERTE ETOP serán del 20%, condicionadas a la realización de acciones formativas, y en el caso de los de Fuerza Mayor, del 90%. Estarán vinculadas al mantenimiento del empleo de los actuales ERTE COVID y las empresas verán aumentado el crédito disponible para la formación.

##### c) **Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización en el empleo**

- Debe ser activado por el Consejo de Ministros, previa información a las organizaciones más representativas, a propuesta de Asuntos Económicos y Transformación Digital; Trabajo y Economía Social e Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; que se encarga de abrir la puerta pero no de dirimir si las empresas, de manera individual, se pueden acoger. La autoridad laboral dará luz verde si la empresa ha desarrollado un periodo de consultas y si hay concurrencia de causas, por tanto, habrán de justificarse los motivos. 2 modalidades:

- Dos modalidades diferenciadas (nuevo art. 47 bis del [ET](#)):

1. *Cíclica:* proporcionará a las empresas un marco estable ante una caída transitoria o cíclica de su demanda por causas macroeconómicas, para evitar despidos inmediatos al shock. Las empresas podrán suspender a parte de sus trabajadores durante un plazo máximo de un año en lugar de despedirlos. Durante ese periodo de suspensión, se incentivará la formación de los trabajadores y se establecen exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social decrecientes en el tiempo.

2. *Sectorial:* las organizaciones sindicales y empresariales más representativas podrán solicitar la convocatoria de la Comisión Tripartita del Mecanismo RED. Irá, en este caso, acompañado de un plan de recualificación. Esta modalidad proporciona apoyo a la recualificación de trabajadores de empresas y sectores en transición que requieren cambios permanentes. En ese caso, para evitar el ajuste de empleo tradicional, la empresa puede activar este mecanismo durante un plazo

máximo de un año (seis meses, con posibilidad de prorrogar seis meses más) y facilitar el paso de sus trabajadores a otra empresa mediante su recualificación. Para ello, además, la empresa de destino accederá a una bonificación del 50% durante seis meses.

- Prestación por desempleo asociada:

- El procedimiento para la solicitud y el reconocimiento del derecho a esta prestación se desarrollará reglamentariamente.

- La empresa deberá formular la solicitud de prestación por desempleo, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del SEPE (plazo de un mes desde la resolución de la AL).

- La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora, calculada de conformidad con el apartado anterior, el porcentaje del 70 por ciento, durante toda la vigencia de la medida. No obstante, la cuantía máxima mensual a percibir será la equivalente al 225 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte.

- Durante la aplicación de las medidas de suspensión o reducción, la empresa ingresará la aportación de la cotización que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación de la persona trabajadora, previo descuento de su importe de la cuantía de su prestación.

- La prestación será incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo. Será compatible con la realización de otro trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial.

-Exoneraciones:

- En ambas modalidades, se podrán acceder a exoneraciones a la Seguridad Social (art. [1 D.A. 39.ª](#) de la [LGSS](#))

\* Modalidad cíclica, durante los primeros cuatro meses tendrán una exoneración del 60%, entre el quinto y el octavo mes, del 30% y del 20% a partir del noveno.

\* Modalidad sectorial, serán del 40%, condicionadas a la realización de actividades de formación.



**CLAVES DE LAS MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.**

RDL 32/2021: en vigor (con excepciones) el 31/12/2021

