

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.

Modificaciones en los contratos

Desaparición del **contrato por obra o servicio** y modificaciones en la **contratación temporal**

1. Las nuevas modalidades de contratación temporal:

Partiendo de la base de que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, distingue **dos modalidades de contratación temporal disponibles**, el contrato de duración determinada, por circunstancias de la producción y el contrato por sustitución de la persona trabajadora.

a) El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción se refiere a dos supuestos:

Para que se entienda que concurre **causa justificada de temporalidad** será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato **la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.**

Circunstancias de la producción: se entenderá por circunstancias de la producción **el incremento ocasional e imprevisible** y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un **desajuste temporal entre el empleo estable disponible**. Este tipo de contrato **no podrá durar más de 6 meses**, ampliables hasta otros seis meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial.

Situaciones ocasionales y previsibles: 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. No podrá identificarse como causa en los trabajos de contratas, subcontratas o concesiones administrativas.

b) Sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo: podrán celebrarse contratos de duración determinada para la **sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo**, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Igualmente, podrá celebrarse un **contrato por sustitución para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora**, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo, medida que promueve y es coherente con el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de su vida personal y laboral.



Por otra parte, la norma también prevé que la prestación de servicios **podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia** de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, **como máximo, durante quince días**

2. Cotización adicional en los contratos de duración determinada.

En los contratos **de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional** a cargo del empresario a la finalización del mismo. Esta penalización en la cotización adicional no se aplicará a los contratos celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, ni a los contratos por sustitución.

Encadenamiento de contratos: Las personas trabajadoras que en un **periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses**, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo **con la misma empresa o grupo de empresas**, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la **condición de personas trabajadoras fijas**. Esta previsión **también será de aplicación** cuando se produzcan supuestos de sucesión o **subrogación empresarial** conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

3. Contratos formativos

Se realiza un cambio de modelo, estableciéndose un contrato formativo con dos modalidades: el 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.

a) El contrato de formación dual 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 comprendida entre tres meses y un máximo de dos años**.

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

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.

Las empresas que celebren **contratos formativos con trabajadores con discapacidad** tendrán derecho a una **bonificación de cuotas** con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del **cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social** correspondiente a **contingencias comunes**,

previstas para estos contratos.

4. Contrato fijo discontinuo

Se concreta 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.

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.

Las **personas trabajadoras fijas-discontinuas** se les **contará la antigüedad durante toda la duración de la relación laboral** y no sólo el tiempo de prestación de servicios efectivamente prestados. La empresa comunicará a las personas fijas-discontinuas y su representación legal la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario.

5. En el sector de la construcción.

Se regula el **contrato indefinido adscrito a la obra**, que se define como aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción.

La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo de ser preciso, de un proceso de formación.

La propuesta de recolocación prevista será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo.

El contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de los siguientes supuestos:



- a) El trabajador rechaza la propuesta de recolocación.
- b) La cualificación de la persona afectada no resulta adecuada a las nuevas obras o existe un exceso de personas con la misma cualificación que puedan desarrollar las funciones.

La terminación dará lugar a una indemnización del 7% calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas de convenio colectivo.

6. Régimen transitorio:

- **Las modificaciones de los contratos: formativos, de sustitución de personas trabajadoras y con reserva a puesto de trabajo, contrato fijo-discontinuo entrarán en vigor el día 30/03/2022.**

- **Los contratos duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 así como los contratos fijos de obra celebrados en virtud del artículo 24 del Convenio de la Construcción que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, según los términos recogidos en sus preceptos.**

- **Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad celebrados según la legislación anterior a la reforma, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha normativa.**

- **Los contratos por obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha que se han concertado y su duración no podrá ser superior a 6 meses.**

7. Importante incremento de las sanciones por parte de la Inspección de Trabajo en caso de fraude en la contratación temporal e imposición de multas por cada contrato fraudulento formalizado a partir de la entrada en vigor del RDL y no en conjunto como se hacía hasta la fecha.

Modificaciones en el ámbito de la Negociación Colectiva

a) Recuperación de la **ultraactividad plena de los convenios colectivos**. Ello implica que las normas colectivas se prorrogarán hasta que sean sustituidas por otras nuevas.

b) **Prevalencia del convenio del sector sobre el convenio de empresa**. Los convenios de empresa no podrán establecer condiciones salariales o de jornada laboral inferiores a las previstas en la norma del sector. Se mantendrá en el convenio de empresa la posibilidad de regular el horario y la distribución del tiempo de trabajo; la planificación anual de las vacaciones; la elección entre abono o compensación de horas extras; la adaptación de la clasificación profesional o las medidas de conciliación familiar.

c) **Aplicación del convenio del sector de la actividad realizada en las contratas y subcontratas**. A partir de la entrada en vigor de la presente reforma, aquellas contratas y subcontratas que desarrollen la propia actividad de la empresa principal contratante deberán aplicar el convenio sectorial de la actividad que desarrollen sus trabajadores, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable para las labores que esos trabajadores desarrollan.

Medidas de flexibilidad interna

Potenciación de la figura de los ERTE vs los despidos colectivos (ERE).

Se revisa el modelo de ERTE ya existente.

1.- ERTE ETOP (causas económicas, productivas, organizativas).

Con la intención de facilitar su tramitación y flexibilidad:

- El **periodo de consultas se reduce de 15 a 7 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.
- Si se impugna la **medida y se califica como injustificada/nula**, además de las consecuencias habituales (salarios de tramitación, en su caso, devolución de las prestaciones por desempleo), la empresa tendrá que devolver las diferencias de cotización de la Seguridad Social.

2.- ERTE POR FUERZA MAYOR (impedimento y limitación).

Se incorporan a la legislación ordinaria, es decir, adicionalmente a los ya existentes ERTE por fuerza mayor, **los ERTE por limitación o impedimento** que se han venido utilizado en el periodo COVID. También en lo referente a **los beneficios en materia de cotización vinculados a la realización de acciones formativas y al mantenimiento del empleo**. Se posibilita la afectación y desafectación de personas trabajadoras en función de la actividad y carga de trabajo de la empresa.

Se establecen específicas **exenciones a la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes** y por conceptos de recaudación conjunta para estos **ERTE**, siempre que las empresas **desarrollen acciones formativas con el personal afectado**.

3.- ERTE MECANISMO RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Con estos nuevos ERTE, **para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial previa declaración de tal circunstancia mediante acuerdo del Consejo de Ministros**, se busca un mecanismo que garantice el marco de flexibilidad ante las fluctuaciones de la demanda, alternativo a la alta temporalidad y a la elevada oscilación del empleo que contribuya a la estabilidad laboral y económica, con un fuerte apoyo de la formación, y recualificación de las personas trabajadoras.

Hay dos modalidades:

1.- Modalidad Cíclica: por coyuntura económica general, máximo 1 año

2.- Modalidad Sectorial: cambios permanentes en sector/es que impongan recualificación y transición profesional. Máximo 1 año, con 2 prorrogas de 6 meses cada uno.

Se fomenta la realización de acciones formativas por la plantilla afectada de suspensión o reducción de jornada, dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores

4.- Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y a los Mecanismos RED (Art.3. Cinco que añade una DA 39ª a la LGSS)

A. Durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo por Causas Económicas, Técnicas. Organizativas, Productivas, Fuerza Mayor y Mecanismos Red, las empresas podrán acogerse voluntariamente, a las exenciones en la cotización a la SS sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta, que se indican a continuación:

- a) El **20% ERTE ETOP**.
- b) El **90% ERTE de fuerza mayor temporal**.
- c) El **90% ERTE de fuerza mayor de impedimentos o limitaciones en la actividad** normalizada de la empresa.
- d) **ERTE RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica:**
 - El **60%** desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del 4º mes posterior a dicha fecha de activación.
 - El **30 %**, durante los 4 meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el punto 1º anterior.
 - El **20%**, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el punto 2º anterior.
- e) El **40% por ciento a los ERTES RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial**.

B. Solo aplica a empresas que desarrollen las acciones formativas.

C. Las exenciones en la cotización reguladas en la DA 39ª estarán condicionadas al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE.

Ontinyent, 5 enero de 2022

Satorre & García, S.L
Departamento laboral