

# NOVEDADES DE LA REFORMA LABORAL DICIEMBRE 2021

El Gobierno aprueba el Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre para reformar el mercado de trabajo, tras el acuerdo que alcanzó el Gobierno con sindicatos y empresarios la víspera de Nochebuena, y que entrará en vigor el día 31 de diciembre, con su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el día 30 de diciembre, aunque tendrá un periodo transitorio (*vacatio legis*) de tres meses para que las empresas adapten su contratación temporal a la nueva norma, que se alargará hasta los seis meses en el caso del desaparecido [contrato de obra o servicio](#).

En cuanto al periodo transitorio para la adaptación de la contratación temporal hay que distinguir entre:

Contratos celebrados antes del 31/12/2021: Tanto los eventuales como OSD como interinidad resultarán aplicables hasta su duración máxima por lo establecido en la redacción normativa anterior, así mismo, los de obra o servicios determinados celebrados con las Administraciones Publicas vinculados a un proyecto específico o de inversión de duración superior a 3 años mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación con el límite máximo de 3 años.

Contratos celebrados entre 31/12/2021 y 30/03/2022: Estos contratos eventuales y de OSD se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a 6 meses.

Por tanto, todos los contratos temporales que están ya celebrados se pueden mantener hasta su fecha de vencimiento, pero todos aquellos que se celebren a partir de mañana día 31/12 se tienen

que celebrar conforme a la nueva ley y no podrán tener una duración superior a 6 meses.

#### Novedades en la contratación:

La nueva normativa generaliza el contrato fijo y hace que los nuevos contratos temporales solo respondan a causas muy concretas. Así, el contrato de trabajo ordinario será el indefinido y que solo habrá un contrato temporal con dos causas: el de sustitución y el productivo.

Desaparece el contrato por obra o servicio. Los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido y se reducen, por tanto, las modalidades de contratación disponibles.

En el sector de la construcción los contratos ordinarios también serán los indefinidos.

#### Contratación de duración determinada o temporal

Solo existirá un contrato de duración determinada, que podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

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.

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 (incluidas las derivadas de las vacaciones anuales).

Este tipo de contrato no podrá durar más de seis meses, ampliables hasta otros seis meses más, si así lo establece el convenio colectivo sectorial.

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.

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.

En cuanto al abuso de la contratación temporal, se recoge también la reducción a 18 meses en un periodo de 24 meses, el plazo de encadenamiento de contratos para adquirir la condición de trabajador indefinido, frente a los 24 meses en un periodo de 30 meses vigente actualmente.

*El incumplimiento de las normas que regulan la contratación temporal llevará a que el trabajador sea considerado indefinido.*

Se elevarán las sanciones contempladas en la Ley de Infracciones y del Orden Social (LI SOS) por el uso fraudulento de la contratación temporal, estableciéndose multas por cada situación fraudulenta y no por empresa. De esta forma, cada multa ante una infracción en materia de temporalidad no se aplicará por compañía sino por cada trabajador afectado.

### Contrato fijo discontinuo

Se amplían los supuestos de contrato fijo discontinuo que ahora comprende:

Trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada

Trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que siendo previsibles formen parte de la actividad ordinaria de la empresa

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.

Además, en cuanto a la antigüedad esta se calculará teniendo en cuenta la duración efectiva de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.

### Subcontratación

Un cambio fundamental es que siempre habrá un convenio colectivo sectorial aplicable, una cuestión decisiva ya que permite cubrir vacíos legales existentes hasta ahora.

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.

El convenio de empresa solo podrá aplicarse por la contratista si determina mejores condiciones salariales que el sectorial que resulte de aplicación.

La nueva norma regula, por tanto, en base a la actividad propia de la empresa. 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.

### Contratos formativos

Se opera un cambio de modelo respecto al [contrato formativo](#) que tendrá dos modalidades: formación en alternancia y obtención de la práctica profesional.

El contrato de formación en alternancia 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).

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 y se prohíbe periodo de prueba. 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.

Los contratos para la obtención de la práctica profesional 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.

Rediseño de los desincentivos a los contratos de muy corta duración

Además, en el ámbito de la contratación se han rediseñado desincentivos para penalizar la excesiva rotación en los contratos de muy corta duración. En concreto, 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.

### Novedades en los ERTE

La reforma incluye la puesta en marcha de los nuevos mecanismos para favorecer la flexibilidad interna en las empresas, con el objetivo de fomentar la continuidad de las relaciones laborales estables.

De esta forma, se revisa el modelo de ERTE ya existente y se crea el mecanismo RED.

### ERTE ETOP

Se pueden reducir jornadas o suspender contratos por causas ETOP que ahora se exigen que sean de carácter temporal.

Los cambios introducidos pretenden una mayor facilidad en su tramitación y flexibilidad en su aplicación, especialmente para las pymes.

Así, el periodo de consultas se reduce de quince a siete días para las empresas con menos de 50 trabajadores, previa constitución de la comisión representativa cuyo plazo máximo de constitución se reduce también de siete a cinco días. (si no hay RLT se reduce de 15 a 10 días).

La autoridad laboral recabará informe preceptivo de la Inspección de trabajo.

Durante la vigencia del Erte se puede prorrogar el mismo, previo periodo de consultas de máximo 5 días comunicando la decisión empresarial a la Autoridad Laboral en el plazo de 7 días.

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.

**ERTE POR FUERZA MAYOR TEMPORAL (impedimento y limitación)**

A las empresas podrán aplicar la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos por causa derivada de fuerza mayor temporal.

Requerirán de un informe preceptivo de la Inspección de trabajo que debe pronunciarse sobre la existencia de Fuerza Mayor. La autoridad laboral deberá resolver en cinco días, con silencio positivo.

Se podrá pedir nueva autorización si la Fuerza Mayor persiste al finalizar el periodo determinado.

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. Se aplicará el procedimiento de los expedientes por fuerza mayor con las siguientes particularidades:

Informe no preceptivo de Inspección de trabajo



La empresa ha de justificar en la documentación las limitaciones de su actividad por la decisión gubernativa

La autoridad laboral autoriza el expediente si entiende justificadas las limitaciones.

Normas comunes ERTES ETOP y ERTE POR FUERZA MAYOR TEMPORAL.

-La reducción de jornada será entre un 10 y un 70 %.

-Se priorizará la reducción de jornada sobre suspensión de contratos.

-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.

Para ambas modalidades, se incorporan varios elementos novedosos, recogidos de la experiencia de la pandemia: 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.

## 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.

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. Existen dos modalidades:

- 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 despedirles. 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.

- 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.

Como novedades:

- Incorpora el Fondo red: Adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social. Financiará las necesidades del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exoneraciones, incluida la formación.

- Las empresas formularán solicitudes colectivas en la sede electrónica del SEPE.

- Las personas trabajadoras percibirán el 70% de la base reguladora durante TODO EL PERIODO (hasta un máximo del 225% del IPREM).

- En ambas modalidades, se podrán acceder a exoneraciones a la Seguridad Social. En concreto, en la 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. En la modalidad sectorial, serán del 40%, condicionadas a la realización de actividades de formación.

ANEXO: TABLA EXONERACIONES ERTE

¶

**Exoneraciones ERTE:** ¶

**20%** ERTE-ETOP ¶

**90%** ERTE-Fuerza mayor temporal ¶

**90%** ERTE-IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN ¶

**MECANISMO RED-CÍCLICO:** ° ¶

**60%** en los cuatro primeros meses de activación. ¶

**30%** en el periodo inmediatamente posterior de cuatro meses ¶

**20%** en los siguientes cuatro meses ¶

**MECANISMO RED-SECTORIAL:** ·40% ¶

**Las exoneraciones del Mecanismo RED están vinculadas a acciones formativas** ¶

Ultra actividad de los convenios.

Se elimina la ultra actividad de los convenios acotada hasta ahora a un año de modo que el convenio colectivo se podrá prolongar hasta que sea sustituido por otro nuevo.

Jerarquía del convenio de empresa.

Se mantiene la jerarquía del convenio de empresa en todos los aspectos salvo en la determinación de la cuantía del salario base y sus complementos que tomaran como referencia lo estimado en el del sector.

# EL ANTES Y EL DESPUÉS DE LOS PRINCIPALES CAMBIOS APROBADOS EN LA REFORMA LABORAL

La reforma laboral ayer aprobada en Consejo de Ministros no implica una derogación de su antecesora de 2012. No obstante, sí provocará importantes cambios que marcan un antes y un después en la negociación colectiva, la contratación temporal y la creación del mecanismo RED. A continuación, se desgranar las principales modificaciones:

## Convenios colectivos

Antes: La reforma de 2012 otorgó primacía a los convenios de empresa frente a los sectoriales en aspectos clave: en especial, la negociación salarial.

Ahora: Los empresarios mantendrán su potestad a la hora de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo si la empresa se encuentra en dificultades. Ahora bien, los convenios sectoriales se impondrán en la negociación de sueldos, lo que vuelve a abrir la puerta a que empresas en apuros tengan que elevar los salarios. Por otra parte, los convenios nacionales vuelven a tener prioridad sobre los autonómicos.

## Ultra actividad

Antes: Desde 2012 los convenios pierden su vigencia sí, transcurrido un año desde su caducidad, no hay pacto para su renovación

Ahora: Un convenio seguirá vigente, aunque haya caducado hasta que haya un acuerdo entre los empresarios y los trabajadores. Así será incluso cuando el convenio en cuestión sea objeto de un arbitraje.

La reforma laboral creará cerca de un millón de 'falsos' asalariados indefinidos

#### Subcontratas

Antes: El convenio de la empresa subcontratista prevalecía sobre el propio de la actividad desarrollada y podía tomar medidas como rebajar sueldos para ser más competitiva con respecto a sus rivales.

Ahora: Los trabajadores de este tipo de empresas multiservicios quedarán ahora sujetos al convenio de las actividades que específicamente desarrolle.

#### Formación

Antes: La legislación anterior recogía que este tipo de contratos podían celebrarse con mayores de 16 años y menores de 25 que no contaran con una cualificación profesional reconocida.

Ahora: Se crean dos modalidades. Formación en alternancia, para los que no tengan la titulación y no superen los 30 años, compaginando prácticas en empresas y teoría. Como máximo 2 años

con limitación horaria. Y los de práctica profesional, para aquellos que hayan obtenido un título en los tres años anteriores al contrato (cinco para discapacitados). Duración entre seis y doce meses con el mismo salario establecido en convenio para ese puesto.

#### Obra y servicio

Antes: Modalidad temporal más usada, permite tener al trabajador tres años (cuatro si se estipula en el acuerdo) ligado a la puesta en marcha de una actividad concreta.

Ahora: Se suprime

Las empresas tendrán tres meses para adaptar los contratos temporales

#### Contrato temporal

Antes: Contrato eventual, sin necesidad de causalidad, por un periodo de seis meses a un año por convenio colectivo y el de interinidad, para sustituir temporalmente a un trabajador fijo.

Ahora: Se exige causalidad que justifique el contrato que debe constar en él. Si es por causa imprevisible durará seis meses prorrogable a doce por convenio. Si es previsible, solo tres meses.

#### Corta duración

Antes: Los contratos de cinco o menos días tenían un sobrecargo del 40% en la cotización.

Ahora: A los de menos de 30 días se les triplicará la cotización al finalizar el contrato. Aunque el recargo es mayor mientras más corto sea, pues siempre será de 26 euros, sin importar la duración ERTEs (ETOP y FM)

Antes: Periodo de consultas de 15 días. Sin formación y sin exoneración a la Seguridad Social.

Ahora: Si las empresas hacen formación tendrán derecho a exoneraciones del 20% en los ETOP y 90% en los de fuerza mayor de las cuotas de los trabajadores.

Mecanismo RED

Antes: No existía.

Ahora: Se usa para ayudar a las empresas a afrontar problemas cíclicos o sectoriales. Debe ser aprobado por Consejo de Ministros. Si las empresas hacen formación tendrán exoneraciones a la cotización que varían del 40% para la modalidad sectorial y del 65%, 30% y 20%, para los cíclicos, dependiendo de la duración del expediente.

Fijo-discontinuo

Antes: Para trabajos discontinuos, pero fijo sin fecha cierta

Ahora: Se amplía su uso, para trabajos estacionales de prestación intermitente. Se facilitará su uso por las ETT y por las subcontratas. Colectivo preferente en formación y el Ejecutivo se



compromete a modificar las normas para mejorar su protección por desempleo.

Despidos laborales

Antes: Se permitía el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral de la administración

Ahora: Se eliminan este tipo de despido para el personal laboral.