

ENERO 2022

*R*OX & ASOCIADOS

DEFENSA JURÍDICA S.L.P.

PRINCIPALES NOVEDADES REFORMA LABORAL



*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.*

NOVEDADES REAL DECRETO - LEY 32/2021, DE 28 DICIEMBRE.

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.

PRINCIPALES NOVEDADES.-

1.- En materia de NEGOCIACION COLECTIVA.-

La nueva norma recupera la ultraactividad indefinida, es decir, que las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa (NUEVA REDACCION DEL ARTICULO 86 ET).

Se deroga la prevalencia salarial del convenio de empresa, evitando convenios a la baja en materia salarial que rompan el suelo salarial de los convenios sectoriales. Es decir, **los Convenios sectoriales marcarán los salarios mínimos** (NUEVA REDACCION DEL ARTICULO 84.2 ET).

La D.T. 6.ª del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre regula la aplicación transitoria de la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores prevista en esta norma.

2.- En materia de CONTRATACION.-

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.

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. 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.

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. Este tipo de contrato no podrá durar más de seis meses, ampliables hasta otros seis meses más.
- 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.
- Contratos por sustitución persona trabajadora: También podrá celebrarse el contrato de duración determinada para sustituir a personas durante una suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo. Es este supuesto la duración del contrato no podrá exceder de tres meses y se deberá especificar 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 último, el contrato de sustitución podrá concertarse para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses.

En relación al contrato fijo discontinuo: 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.

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.

En relación a la 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.

En relación a los Contratos formativos: Se establece 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. 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.

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.

Rediseño de los desincentivos a los contratos de muy corta duración:

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.

IMPORTANTE: Las modificaciones realizadas en el artículo 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.- En materia de Flexibilidad interna.-

Se revisa el modelo de ERTE (modificación del art 47 del ET) ya existente y se crea el mecanismo RED (nuevo art. 47 bis del ET).

Además, se 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, evitando el tránsito por el desempleo, lo que beneficia tanto a trabajadores como empresas. De esta forma, como se ha expuesto, se revisa el modelo de ERTE ya existente y se crea el mecanismo RED.

- **ERTE ETOP**

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 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.

- **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 %. 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; 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. 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 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.

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 a destacar:

- 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.

Auditoría sobre los resultados

El Gobierno efectuará una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas mediante el análisis de los datos de la contratación temporal e indefinida en enero del año 2025, procediendo a la publicación oficial, a estos efectos, de la tasa de temporalidad general y por sectores, una evaluación que deberá repetirse cada dos años.

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.

*R*OX & ASOCIADOS

DEFENSA JURÍDICA S.L.P.

*25 años diferenciándonos del resto
para acercarnos más al cliente*



**Plaza Ntra. Sra. del Pilar Núm. 8, Entlo.
C.P 50003 ZARAGOZA**



976 441 679



666 993 242



contacto@roxabogados.com



www.roxabogados.com