

CAMBIOS EN REFORMA LABORAL TRAS PUBLICACIONES R.D. 32/2021

Con vigencia desde 31-12-2021 se ha publicado el RDL 32/2021 sobre modernización del mercado laboral, que incluye importantes novedades y modificaciones. Pasamos a resumir las más relevantes a continuación:

- Se limita la temporalidad y reducen los tipos de contrato.
- Se modifica el art. 86 del Estatuto de los Trabajadores sobre Negociación Colectiva.
- Se modifica el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contrata y subcontratas.
- Se modifica el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los ERTES ETOP y Fuerza Mayor y se crea un nuevo modelo de ERTE.
- Eliminación de los contratos fijos de obra en el sector de la Construcción



Limitación de la temporalidad y reducción de tipos de contratos.

La nueva redacción de la norma modifica el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores indicando que “el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido”. Antes de la entrada en vigor del R.D.L. los contratos se podían concertar por tiempo indefinido o por duración determinada. Con la nueva redacción, se da prevalencia a la contratación indefinida.

Los contratos por obra o servicio desaparecen con la nueva Norma, de tal manera que no se podrán celebrar este tipo de contratos a partir de la entrada en vigor de la nueva redacción del art. 15 del E.T., que será el día 31 de marzo de 2.022. La Disposición Transitoria Cuarta, permite la formalización de contratos de obra o servicio entre el día 31 de diciembre de 2.021 y el 30 de marzo de 2.022, pero su duración máxima será de 6 meses.

Los contratos temporales se limitan a dos exclusivamente:



Contrato por circunstancias de la producción.

Estos contratos solo se podrán concertar por dos causas:

- Las que sean imprevisibles, aumento imprevisible y oscilación de la actividad normal de la empresa que genere un desajuste temporal entre el empleo estable y el disponible, cuya duración máxima será de 6 meses, ampliable a 12 por convenio colectivo del sector, con posibilidad de una única prórroga dentro del periodo máximo.
- Las que sean previsibles, con una duración reducida y delimitada y que tendrán una duración máxima de 90 días al año, no consecutivos, con independencia del número de trabajadores contratados. Si existiera Representación Legal de los Trabajadores, la empresa está obligada a informar en el último trimestre del año de la previsión anual de este tipo de contrataciones.

En ambos casos, se debe especificar claramente la causa del contrato, las circunstancias que justifican la formalización del contrato y la conexión de ambos con la duración del contrato. La realización de servicios a un tercero en el marco de las contrataciones y subcontratas no se podrá indicar como causa para la formalización de este tipo de contratos cuando se trate de la actividad habitual de la empresa. Es decir, las empresas que son subcontratadas por una empresa cliente para realizar determinados trabajos no podrán indicar este motivo como causa de la contratación temporal.

La indemnización por fin de contrato temporal se mantiene en 12 días de salario por año trabajado.

La entrada en vigor de este tipo de contratos será el día 31 de marzo de 2022, por lo que la Disposición Transitoria Tercera del R.D.L., permite la celebración de contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, entre el día 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022, que se registrarán por esta nueva Norma y que tendrán una duración máxima de 6 meses, aunque el Convenio Colectivo permita una ampliación hasta 12.

Contrato por sustitución de la persona trabajadora.

Este tipo de contrato se podrá concertar en los siguientes supuestos:

- Sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo. Estos contratos se podrán concertar de forma previa a la ausencia de la persona trabajadora con un máximo de antelación de 15 días.
- Completar la jornada de una persona trabajadora con reducción de jornada por guarda legal (cuidado de hijos menores, cuidado de hijos con discapacidad, cuidado de mayores). No se podrá concertar este contrato para sustituir a personas trabajadoras que hayan solicitado una reducción voluntaria de su jornada que no sea por guarda legal ni a aquellos a los que se les haya reducido la jornada aplicando la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección para su cobertura definitiva. Este contrato tendrá una duración máxima de 3 meses.

En los dos primeros supuestos, se deberá indicar el nombre y apellidos de la persona trabajadora sustituida, así como la causa de la sustitución.

Se establecen dos nuevos tipos de contratos para la formación eliminándose los anteriores “para la formación y el aprendizaje”:



- **Contrato para la formación en alternancia.** Dirigido a las personas trabajadoras que no tengan una cualificación profesional reconocida por titulaciones o certificados para el ejercicio de la vida laboral pero que se encuentren en proceso de obtenerlos. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65% de la jornada máxima establecida por Convenio Colectivo en el primer año y al 85% en el segundo año. No se podrá concertar periodo de prueba ni podrán realizar horas complementarias, trabajos a turnos ni nocturnos.
- **Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.**

El antiguo “contrato en prácticas” se sustituye por este, que se podrá formalizar con aquellas personas trabajadoras que hayan obtenido su titulación en los 3 años anteriores a su contratación, o en caso de personas con discapacidad, en los 5 años anteriores. La duración mínima del contrato será de 6 meses y máxima de 1 año y se podrá concertar un periodo de prueba de un mes.

En ambos casos, la retribución será no inferior al 60% de los establecido en el Convenio Colectivo de aplicación para el primer año, y al 75% para el segundo año, ni inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo. Se entiende que, para el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, el segundo tramo de retribución no es aplicable al tener una duración máxima de 1 año.

La entrada en vigor de este tipo de contratos formativos es la del Real Decreto Ley, el 31 de diciembre de 2.021, no obstante, la Disposición Transitoria Primera establece que aquellos contratos formativos vigentes a la entrada en vigor de la norma seguirán rigiéndose por la redacción anterior, incluida su duración máxima.

Se da una nueva regulación a los contratos fijos discontinuos de tal manera que quedan reducidos a tres supuestos:

- Realización de trabajos estacionales y vinculados a actividades productivas de temporada o para el desarrollo de aquellos sin esta naturaleza, pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Para el desarrollo de trabajos consistentes de la 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. En estos casos, el periodo de inactividad solo será entre subcontrataciones y no puede ser superior a 3 meses.
- Para la cesión por parte de una Empresa de Trabajo Temporal a un trabajador

En cualquiera de los tres casos, las empresas están obligadas a informar al trabajador y/o a la Representación Legal de los Trabajadores sobre la existencia de vacantes del puesto de carácter fijo ordinario.



Así mismo, se debe reconocer la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos desde el inicio de su contratación teniendo en cuenta toda la duración laboral y no solo los periodos efectivamente trabajados.

Se establece un nuevo límite en la concatenación de contratos temporales. Se reduce de 24 meses en un periodo de 30, a 18 meses en un periodo de 24, aplicable no solo al trabajador sino también al puesto de trabajo, de tal manera que, si se realizan contrataciones temporales de distintos trabajadores, pero para un mismo puesto de trabajo, a la llegada del mes 18, la siguiente contratación se entenderá indefinida. No obstante, la Disposición Transitoria Quinta del R.D.L. establece que este nuevo límite solo será de aplicación para los contratos temporales formalizados a partir del 31 de diciembre de 2021, y que los suscritos con anterioridad a esa fecha, se registrarán por la normativa anterior.

Se penalizarán las cotizaciones para contratos temporales inferiores a 30 días, de tal manera que aquellos contratos cuya duración sea inferior a 30 días, tendrán una cotización adicional de tres veces la cuota empresarial sobre la base mínima diaria de cotización establecida para el Grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social. Esta cotización adicional será, según la base mínima vigente para 2.022, de 26,54 €

Así mismo, se incrementan las sanciones en caso de infracciones por fraude en la contratación temporal, de tal manera que, estas serán por cada trabajador contratado en fraude de Ley y los importes oscilarán entre 1.000 € y 10.000 € por cada contrato no legal.

Modificaciones en la Negociación Colectiva.

Se recupera la ultraactividad de los Convenios Colectivos, de tal manera que, si a la fecha de finalización del Convenio este no ha sido denunciado, se prorrogará de año en año. Si se denuncia el Convenio, se estará a lo establecido en el mismo respecto de las prórrogas y en caso de que esa denuncia se prolongue más de un año se deberá acudir a un procedimiento de mediación. No obstante, la Disposición Transitoria Séptima establece que aquellos convenios que estén denunciados a la fecha de publicación del R.D.L. mantendrán su vigencia hasta la adopción de un nuevo acuerdo.

Se establece la prioridad del Convenio Colectivo Sectorial sobre el Convenio Colectivo de empresa en materia salarial. El Convenio Colectivo de Empresa continuará teniendo prevalencia sobre el Sectorial en materia de compensación o abono de horas extraordinarias, horario y distribución de la jornada de trabajo, así como la distribución irregular de la misma, sistema de clasificación profesional, medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar, etc.

Modificaciones en las contratas y subcontratas.

Se modifica el art. 42.6 del Estatuto de los Trabajadores, de tal manera que el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad principal desarrollada en la empresa contratista o subcontratista, salvo que aquella tenga convenio colectivo propio. Es decir, las empresas que no tengan convenio colectivo propio (Convenio de Empresa) deberán aplicar el Convenio Colectivo del Sector de la empresa cliente que los haya contratado para la prestación del servicio.

Modificaciones en ERTES más relevantes y creación de nuevo ERTE (Mecanismo Red)

ERTES ETOP Y FUERZA MAYOR

Se reducen los plazos en los ERTE ETOP, de tal manera que la comisión representativa de las personas trabajadoras (mesa negociadora) deberá constituirse en el plazo de 5 días si el centro de trabajo cuenta con Representante Legal de los Trabajadores. En caso de inexistencia de RLT se deberá constituir en el plazo de 10 días. Así mismo, en empresas con menos de 50 trabajadores, se reduce el periodo de consultas a 7 días.

Se podrán prorrogar los ERTE ETOP previa comunicación a la representación de los trabajadores y se establece un periodo de consultas de 5 días.

En los ERTE por Fuerza Mayor se especifica como causa la limitación en la actividad normalizada de la empresa como consecuencia de decisiones de la autoridad competente, incluidas las de sanidad pública.

En ambos casos, se permite la reducción de jornada entre el 10 % y el 70%, se podrán afectar y desafectar a las personas trabajadoras durante el periodo de aplicación del ERTE, y no se podrán realizar horas extraordinarias, nuevas contrataciones para los mismos puestos de trabajadores incluidos en el ERTE, ni se podrán realizar externalizaciones que cubran los servicios que deberían prestar los trabajadores afectados por el ERTE.

También en ambos casos las empresas podrán acogerse, de forma voluntaria, a exenciones en materia de cotización a la Seguridad Social, siempre y cuando se mantenga el empleo de las personas trabajadoras afectadas por los ERTE durante 6 meses desde la finalización del Expediente de Regulación Temporal de Empleo y se proporcione a los trabajadores incluidos en el ERTE actividades formativas.

Estas exenciones serán del 20% para los ERTE ETOP y 90% para los ERTE por Fuerza Mayor, siempre que se cumplan los requisitos antes mencionados.

MECANISMO RED



Se crea un nuevo tipo de ERTE denominado Mecanismo Red de Flexibilización y Estabilización del empleo, que podrá ser en Modalidad Cíclica, derivada de una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización y cuya duración máxima será de un año, o en Modalidad Sectorial, para aquellos sectores que tengan cambios permanentes que generen necesidad de recualificación y transición profesional cuya duración máxima será de 1 año y dos prórrogas de 6 meses. En este caso, se deberá contar con un plan de recualificación.

Este nuevo ERTE deberá necesariamente ser activado por el Consejo de Ministros, y una vez activado las empresas podrán solicitar la suspensión o reducción de los contratos, debiendo la Autoridad Laboral resolver en el plazo de 7 días.

En caso de activación, estos nuevos **ERTE** tendrán las siguientes exenciones en la cotización:

En la modalidad Cíclica, 60% desde la fecha de la activación hasta el último día del 4º mes posterior a dicha activación, 30% durante los siguientes cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo anterior, 20% durante los siguientes cuatro meses siguientes a la terminación del plazo anterior a este.

En la modalidad Sectorial, será del **40%** durante el tiempo que dure el Mecanismo.

En ambos casos, para poder acogerse a las exenciones se deberán desarrollar actividades formativas para los trabajadores afectados.

Eliminación del contrato fijo de obra en el Sector de la Construcción.



Desaparece el contrato de obra y se sustituye por el contrato indefinido adscrito a obra que podrá finalizar cuando realmente termine la obra o disminuya realmente el volumen de la obra por finalización paulatina de las correspondientes ejecuciones de obra o por la paralización de la obra por causa imprevisible y ajena a la empresa, pero deberá recolocar al trabajador en otro puesto previa formación de este a cargo de la empresa si esta fuera necesaria en el nuevo puesto. Si por causas ajenas a la empresa, el trabajador no pudiera ser recolocado -porque el trabajador rechace la recolocación o porque tras la formación al trabajador, este resulte inadecuado para el nuevo puesto-, la empresa podrá extinguir el contrato. En cualquier caso, si la extinción es por causas inherentes al trabajador, ya sea por finalización o disminución del volumen de la obra, ya sea por rechazo o inadecuación del trabajador a la recolocación, la empresa deberá abonar al trabajador una indemnización del **7%** del salario de Convenio que resulte de aplicación y que haya sido devengado durante toda la vigencia del contrato, o del superior en caso de que así lo establezca el Convenio General (Estat) del Sector de la Construcción.