

LA NUEVA REFORMA LABORAL. ASPECTOS MÁS IMPORTANTES.

El 30 de diciembre se ha publicado 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 y entrará en vigor el día 31 de diciembre con algunas excepciones.

Tras meses de negociación, Gobierno y agentes sociales han alcanzado un acuerdo por que se aprueban algunos cambios de calado, aunque finalmente no ha sido tan de calado como se esperaba.

Afecta principalmente a la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDL 2/2015, de 23 de octubre (ET) y por extensión a Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (LGSS), Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS),

Podemos dividir la reforma en cinco grandes bloques normativos:

1.- contratación:

- presunción del contrato indefinido (artículo 15 ET)
- simplificación de la contratación temporal (artículo 15 ET)
- desaparición del contrato fijo de obra
- fomentos del contrato fijo discontinuo (artículo 16 ET)
- contrato formativo (artículo 11 ET)
- desincentivos para contratos de corta duración

2.- negociación colectiva

- ultraactividad plena (artículo 86 ET)
- prevalencia del convenio sectorial frente al de empresa en lo salarial (artículo 84 ET)
- aplicación del convenio del sector de actividad realizada en contratadas y subcontratadas. Fin del Outsourcing (artículo 42 ET)

3.- flexibilidad interna:

- Incorporación del ERTE de limitación o impedimento (artículo 47 ET)
- ERTE ETOP (artículo 47 ET)
- Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo (art. 47 bis ET)

4.- aumento sanciones

5.- prohibición a las administraciones públicas de realizar despidos objetivos y despidos colectivos (derogación de la disposición adicional sexta del ET)

1. CONTRATACIÓN

Contrato por circunstancias de la producción

Uno de los principales objetivos que tiene esta reforma laboral es luchar contra la excesiva temporalidad en el mercado laboral, siendo España el país de la Unión Europea con la mayor tasa de contratación temporal. De este modo es de destacar la reforma del artículo 15 del ET que establece la **presunción de la contratación indefinida**. En este mismo artículo se indica la única posibilidad de realizar un **contrato temporal por circunstancias de la producción y para la sustitución de trabajadores**.

Se **unifica y simplifica**, por lo tanto, el histórico **esquema de diversos contratos temporales** (obra y servicio, interinidad, eventual por circunstancias de la producción) en un único contrato temporal.

Por tanto, dentro de una única modalidad de contrato temporal se permiten dos supuestos muy concretos.

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

Se entenderá que existen **circunstancias de la producción**, cuando haya un aumento puntual e imprevisible de la demanda, aun siendo dicho aumento de la propia actividad de la empresa, y venga acompañado de una disfunción entre los puestos de trabajo estructurales y el que se necesita para dar cobertura, se permita a la empresa acudir a la contratación temporal por dichas circunstancias. En este punto la propia norma incluye las **vacaciones**.

La duración no podrá ser superior a 6 meses, que por convenio se podrá subir a un máximo de un año. Sólo cabrá una prórroga dentro del periodo máximo correspondiente.

De igual modo se podrá concertar este contrato temporal por causa productiva, y por un periodo de 90 días no continuado, para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

En dicho párrafo se ha pretendido ofrecer una solución a las denominadas **causas de temporalidad estacional o de campaña**.

Contrato de sustitución

El **contrato de sustitución** de la persona trabajadora se hará para sustituir a trabajadores con reserva del puesto de trabajo siempre que se especifique claramente la persona sustituida y el motivo de la sustitución. Se podrá concertar hasta 15 días antes de la ausencia del trabajador sustituido.

Este tipo de contrato de sustitución también se podrá usar para completar las jornadas de trabajadores en **reducción de jornada**.

Respecto a la **concatenación de contratos**, se reduce la misma a 18 meses dentro de un periodo de 24 meses. El exceso producirá su conversión en indefinido. Así mismo serán indefinidos los contratos temporales que incumplan lo regulado.

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 deben ser comunicadas a la representación legal de las personas trabajadoras.

Periodo transitorio

Los contratos temporales y formativos **suscritos antes de la entrada en vigor** de esta reforma, se regirán en cuanto a su duración, a la norma previa.

Los contratos para 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 en que se han concertado y su duración **no podrá ser superior a seis meses**.

Respecto a la concatenación de contratos, será vigente respecto al contrato temporal vigente a la entrada en vigor.

Contrato fijo discontinuo

Se amplían los supuestos de contrato fijo discontinuo, que ahora comprenden trabajos de naturaleza estacional, trabajos vinculados a actividades productivas de temporada, trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Igualmente se contempla para 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**.

Regulación que da seguridad a llamamientos y reforzamiento de los derechos, incluidos los de

representación sindical, de este colectivo. Reconocimiento de la antigüedad de todo el periodo de la relación laboral, no sólo de los periodos efectivamente trabajados, por lo que las indemnizaciones por extinción se verán incrementadas.

Se establece la **obligación de informar de vacantes** de contratos indefinidos o jornada completa a los trabajadores con contrato temporal, de duración a tiempo parcial y a los fijos discontinuos.

Contratos formativos

Se elimina el contrato de formación y el de prácticas, y pasan a denominarse contratos de formación en alternancia y contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, respectivamente.

- Contrato de formación en alternancia

Para adquirir la competencia profesional adecuada correspondiente a un determinado nivel de estudios (FP, universidad o catálogo de cualificaciones profesionales del Sistema Nacional de Empleo). Tiene una duración mínima de seis meses y una máxima de dos años. Podrán concertarse con personas de cualquier edad salvo en el caso del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, con límite de hasta 30 años. El tiempo de trabajo efectivo será un máximo del 65% durante el primer año y un 85% el segundo.

En ningún caso se podrá pactar periodo de prueba.

- Contrato formativo para la obtención de práctica profesional

Tiene una duración mínima de seis meses y una máxima de un año. El contrato puede suscribirse hasta un máximo de tres años desde la obtención del título por el que se celebra (5 en caso de trabajadores con discapacidad). La remuneración debe ser igual al del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, sin que pueda, en ningún caso, ser inferior a la remuneración de los contratos formativos en alternancia.

Desincentivos a los contratos de muy corta duración

Se introduce una **penalización de importe fijo** por cada baja en un contrato temporal. 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...).

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.

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Otro aspecto importante es que se le vuelve a dar mayor peso al convenio sectorial frente al de empresa en materia salarial.

Ultraactividad plena

Con la reforma del artículo 86 ET se vuelve al modelo de la **ultraactividad** de los convenios colectivos, es decir, denunciado el convenio y si no se ha alcanzado un acuerdo de mediación, en defecto de pacto, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo denunciado.

Prevalencia del convenio sectorial en materia salarial frente al convenio de empresa

De esta forma se produce una reforma del artículo 84.2 ET, y se responde a una de las grandes reivindicaciones de los sindicatos.

Con la reforma del año 2012 se permitía que las **condiciones económicas** pactadas en un convenio de empresa, fueran de aplicación prioritaria, frente al convenio del sector. Así se vuelve al situación anterior, si bien sólo en lo concerniente a régimen salarial.

De este modo el convenio de empresa seguirá siendo de aplicación prioritaria en:

a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

d) La adaptación de los aspectos de las modalidades

de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.

e) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Esta adaptación se deberá realizar en el **plazo de un año desde la entrega en vigor**, salvo que el convenio de empresa pierda su vigencia antes, y una vez adaptados no podrán ser objeto de compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.

Subcontratación

El convenio de referencia de los trabajadores de la empresa subcontratada será el sectorial de la actividad que desarrollen u otro si así lo determina la negociación colectiva sectorial dentro de sus normas generales.

Solo se usará el **convenio de la subcontrata si mejora las condiciones del sectorial**.

Medida que principalmente persigue a las empresas multiservicios o de Outsourcing que, por regla general, aplican los mínimos del ET o poseen convenios colectivos con salarios muy bajos.

3. FLEXIBILIDAD INTERNA

ERTES por limitación o impedimento

Se incorporan a la normativa ordinaria. También en lo referente a los beneficios en materia de cotización vinculados a la realización de acciones formativas y al mantenimiento del empleo, cuyas cuantías están por determinar, y de protección de los trabajadores en materia de desempleo.

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.

ERTE ETOP

El Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) tiene cambios sustanciales que reducen los plazos, concretan las medidas y se

admite prorrogar. De esta forma se crea un instrumento de flexibilidad laboral mucho más ágil.

Se remarca el carácter temporal de las causas ETOP para reducir jornada o suspender temporalmente contratos de trabajo.

Se **reduce** de 15 a 7 días el **período de consultas** máximo en empresas con menos de 50 personas de plantilla y de 7 a 5 días el plazo máximo para constituir la comisión representativa.

Durante la vigencia del ERTE se puede prorrogar el mismo previo período de consultas de máximo de 5 días, algo que actualmente implicaba realizar un nuevo ERTE.

Nuevo sistema ERTES de afectación general

Para evitar los despidos masivos en crisis generalizadas o transformaciones sectoriales se crea, previa autorización por el Consejo de Ministros, un nuevo mecanismo llamado RED que permita la suspensión o reducción de jornada de forma temporal en dos supuestos:

- Mecanismo RED Cíclico.

Cuando la coyuntura macroeconómica general aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.

- Mecanismo RED Sectorial.

Cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas

trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año, y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

Activado el mecanismo las empresas podrán pedir su adhesión a través del procedimiento del art. 47.3 ET y será necesaria la consulta con la representación de las personas trabajadoras.

Durante los periodos de ERTE, sean ETOP o por fuerza mayor, no podrán realizarse horas extras, establecerse nuevas externalizaciones ni concertarse nuevas contrataciones laborales.

Respecto a las **exoneraciones**:

- 20% ERTE ETOP
- 90% ERTE Fuerza mayor temporal
- 90% ERTE IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN
- MECANISMO RED CÍCLICO:
 - o 60% en los cuatro primeros meses de activación.
 - o 30% en el periodo inmediatamente posterior de cuatro meses
 - o 20% en los siguientes cuatro meses
- MECANISMO RED SECTORIAL: 40%

Las exoneraciones del Mecanismo RED están vinculadas a acciones formativas

4. SANCIONES

Esta reforma laboral implica una modificación de la LISOS y se suprime el concurso ideal de infracciones en el caso de transgresión de modalidades de contrato de duración determinada y temporales y

ahora **cada contrato irregular es una infracción distinta**.

Igualmente se sancionará no informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, y a los trabajadores fijos-discontinuos sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3, 15.7 y 16.7 del ET.

Se sancionan nuevas contrataciones infringiendo la prohibición de hacerlas vigente un ERTE. Igualmente se sanciona el despido en casos de ERTE fuerza mayor o mecanismo RED, así como nuevas externalizaciones de actividad en ERTE.

Las infracciones graves señalada en los artículos 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b) y 19.2.e) se sancionarán con la multa en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros. Recordando que será una sanción por cada contrato o situación.

5. PROHIBICIÓN DE LAS AAPP PARA REALIZAR DESPIDOS COLECTIVOS Y DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS

Derogación de la disposición adicional décimo sexta del ET que permitía la posibilidad de acometer despidos objetivos y Despidos Colectivos en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Se busca con esta medida disminuir la precarización

de los trabajadores de las administraciones públicas, junto con otras medidas como la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

ENTRADA EN VIGOR

La reforma entra en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, esto es, estará vigente **desde el 31 de diciembre**. Pero la disposición final octava establece una serie de excepciones, que entrarán en

vigor a los **tres meses**, siendo las más importantes:

- Contratos formativos
- Contratos temporales, sin perjuicio del periodo transitorio en contratos suscritos desde el 31-12-2021 y el 30-03-2022.
- Contratos fijos discontinuos

Puede consultar el BOE de la reforma en el siguiente [enlace](#).