

## **REFORMA LABORAL DE 2022 DEL 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 pasado jueves 23 de diciembre de 2021, se anunció el acuerdo para la reforma laboral entre el Gobierno, la Patronal y los Sindicatos. Esta reforma ha entrado en parte en vigor el 31 de diciembre de 2021 tras la publicación del 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, si bien como abordaremos más adelante, para muchos de los cambios que introduce esta norma se establece una *vacatio legis* de tres meses, con el fin de que las empresas dispongan de ese plazo para poder adaptar los contratos temporales vigentes a la nueva legislación, teniendo por tanto efectividad gran parte de los cambios que introduce el citado Real Decreto-ley, a partir del 30 de marzo de 2022.

Según la extensa Exposición de Motivos de la reforma los objetivos que persigue son los siguientes: modernizar la negociación colectiva, simplificar la contratación, reducir la tasa de desempleo y la tasa de temporalidad, modernizar la contratación y subcontratación de actividades empresariales, flexibilizar los ERTES y adaptarlos tras la práctica adquirida con los “ERTES COVID” y simplificar el mecanismo del sistema RED.

A continuación, se destacan los principales cambios introducidos:

### **1) MODALIDADES CONTRACTUALES**

**Se modifica el art 11 ET relativo a los Contratos Formativos:** Se suprimen las modalidades contractuales de: contrato en prácticas, contrato para la formación y el aprendizaje y contrato para la formación dual universitaria. El contrato formativo se divide ahora en dos modalidades:

- a) **Contrato de formación en alternancia (art. 11.2 ET):** Se formaliza siempre por escrito y compatibiliza la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o las previstas en el catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Se prevé para quienes carezcan de la cualificación profesional para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional; así como con personas con otra titulación siempre que no hayan tenido un contrato formativo previo del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

La actividad a desarrollar tiene que estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican dicha contratación laboral, limitándose a un contrato por cada ciclo formativo

Su duración será de tres meses a dos años. Los límites de edad y en la duración no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social.

No se podrán celebrar dichos contratos cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses. Asimismo, la jornada no podrá ser superior al 65% (primer año) ni al 85% (segundo año) de la máxima prevista en Convenio Colectivo.

La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo año, respecto de la fijada en convenio y en ningún caso será inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

No se permite la realización de horas complementarias, horas extraordinarias, trabajo a turnos, trabajo nocturno ni la fijación de periodo de prueba.

- b) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (art. 11.3 ET): Permite la obtención de la práctica profesional adecuada a nivel de estudios o formación objeto del contrato. Se celebra siempre por escrito con quienes tengan título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Siempre dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No puede celebrarse por quien haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses.

Su duración será de seis meses a un año. Periodo de prueba máximo de un mes. Mismas normas de retribución que el contrato de formación en alternancia.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias (salvo de las horas extraordinarias autorizadas y el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgente a tenor de lo establecido en el art. 35.3 ET).

**Modificación del artículo 12.2 ET**: se posibilita la contratación a tiempo parcial en los contratos formativos.

**Modificación del artículo 15 ET sobre duración del contrato:** La nueva redacción dada al artículo 15 ET establece la presunción general de que el contrato de trabajo lo es por tiempo indefinido.

Desaparecen las clásicas modalidades de contrato de obra o servicio determinado y el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Esa desaparición no será efectiva hasta el 30 de marzo de 2022, fecha a la que la Disposición Transitoria cuarta del Real Decreto-Ley 32/2021 traslada la efectividad de la derogación de estas modalidades contractuales. Durante este periodo de tiempo comprendido entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 podrán seguir celebrándose estas modalidades, con una duración máxima de seis meses ampliable a doce por convenio.

La Nueva norma reduce a dos las nuevas modalidades de contratos temporales:

- a) Por circunstancias de producción (art. 15.2 ET) entendiéndose por tales el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 (contrato de trabajo fijo-discontinuo).

Duración máxima de seis meses, ampliable a un año por convenio colectivo sectorial, prorrogable si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a máxima legal o convencionalmente establecida, por una única vez y sin superar los límites máximos establecidos.

En este caso las empresas también podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida, si bien solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural.

- b) Para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo (15.3 ET). Podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Asimismo, 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, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Normas comunes a los contratos temporales (apartados 4 a 9 del art 15 ET). Se adquiere la condición de fijo cuando hay un incumplimiento del art.15 ET; los contratados durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses, para el mismo o distinto puesto en la empresa o grupo de empresas, por 2 o más contratos por circunstancias de la producción (directamente o por ETT, incluidos los supuestos de sucesión o subrogación empresarial); la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal; por no cursar el alta en la Seguridad Social. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida.

Se mantiene en idénticos términos la obligación de la empresa de informar a los contratados temporales sobre vacantes, ampliándose el deber de información a los representantes de los trabajadores.

Adicionalmente, y con el fin de penalizar las contrataciones inferiores a treinta días, la reforma modifica el artículo 151 Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, donde se establece ahora que los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo, consistente en multiplicar por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes.

Este incremento en las cotizaciones para los contratos temporales de duración inferior a 30 días no resultará de aplicación para los regímenes especiales de los empleados del campo, empleados de hogar, minería y carbón, ni para los contratos por sustitución.

**Modificación del artículo 16 del ET en materia de contrato fijo- discontinuo:** Ampliación de los supuestos de fijo-discontinuo, incluyéndose: trabajos de naturaleza estacional o 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; 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; entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.

Se deberá formalizar necesariamente por escrito los elementos esenciales de la actividad laboral, y el llamamiento será mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa. Obligación de trasladar a la representación legal un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, junto con los datos de las altas efectivas.

En caso de contrato fijo discontinuo por contrata, subcontrata o con motivo de concesiones administrativas: los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

La antigüedad se calculará teniendo en cuenta toda la duración efectiva de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, excepto aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación.

**Modificación del 49 del ET en materia de extinción del contrato:** Ya no es causa de terminación la finalización de la obra o servicio objeto de contrato al haber desaparecido esta modalidad contractual. Se mantiene una indemnización menor para la extinción del contrato temporal (doce días de salario por cada año de servicio) que para la extinción del indefinido. Se suprime en la regulación de las prórrogas automáticas la referencia a los desaparecidos contratos en prácticas y para la formación y aprendizaje, que se sustituye por la referencia a los nuevos contratos formativos.

**Modificación de la disposición adicional vigésima del ET en materia de contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad:** Se cambian las reducciones de cuotas de los contratos con personas con discapacidad por las bonificaciones de cuotas con cargo al SEPE. Se cambian reducciones de cuotas por bonificaciones del 50% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes en los contratos formativos. El control de las bonificaciones de cuotas lo lleva a cabo la ITSS.

## 2) CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

**Modificación del artículo 42 del ET en materia de subcontratación de obras y servicios:** Se modifica el apartado sexto del artículo 42 del ET, estableciendo como convenio de aplicación a la empresa contratista o subcontratista el de sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este en los términos que resulten del artículo 84 (prioridad aplicativa sobre el sectorial en determinadas materias).

**Disposición adicional en materia de contratas y subcontratas:** Se introduce una nueva disposición adicional vigesimoséptima ET en materia de régimen jurídico aplicable en los casos de contratas y subcontratas suscritas con centros especiales de empleo (CEE) en virtud de la cual no resultará de aplicación para las contratas y subcontratas suscritas con CEE lo dispuesto en el artículo 42.6 ET, de forma que los trabajadores de dichas contratas y subcontratas no podrán formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

### 3) NEGOCIACION COLECTIVA

**Modificación del artículo 84.2 del ET sobre concurrencia:** se mantiene la prioridad del convenio de empresa respecto de los de ámbito superior, excepto en lo que se refiere a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, donde prevalece el convenio de ámbito superior.

**Modificación del artículo 86 del ET sobre vigencia:** se recobra la ultraactividad de los convenios colectivos transcurrido un año de su denuncia sin acuerdo.

### 4) EXPEDIENTES DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO.

**Modificación del artículo 47 del ET sobre suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor:**

- a) **ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (causas “ETOP”):**La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas ETOP de carácter temporal. Se reduce el máximo de 15 a 7 días el período de consultas en empresas con menos de 50 trabajadores. La mesa negociadora reduce de 7 a 5 días el plazo máximo. Si no existen representantes de las personas trabajadoras el plazo para constituirlos se reduce de 15 a 10 días. La comunicación sobre reducción de jornada o suspensión de contratos debe incluir el período en que se llevarán a cabo dichas medidas. Supresión de la comunicación de la autoridad laboral al SEPE. En el caso de que se declare la medida injustificada, se añade el ingreso de las diferencias de cotización a la Seguridad Social.
- b) **ERTE por fuerza mayor temporal:** se trata de impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública. La existencia de fuerza mayor temporal como causa motivadora de la suspensión o reducción de jornada de los contratos de trabajo deberá ser constatada por la autoridad laboral. La autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la ITSS antes de dictar resolución, la cual previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días naturales desde la solicitud, deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa. Si no se emite resolución: silencio administrativo positivo. En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del período determinado en la resolución del expediente, se deberá solicitar una nueva autorización.

**Nuevo artículo 47 bis sobre el Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo:** permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo. Dos modalidades:

- Cíclica: cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
- 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.

Esperamos que esta información le haya podido servir de ayuda. Nuestros profesionales del Área de Derecho Laboral y de la Seguridad Social están a su entera disposición para ampliar esta información y dar respuesta a sus necesidades.