

1. NUEVA REFORMA LABORAL.

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 ha sido publicado en el B.O.E. de 30 de diciembre, con entrada en vigor al día siguiente.

Uno de los principales objetivos que se ha marcado el Gobierno con este nuevo Real Decreto-ley es corregir de forma decidida la excesiva temporalidad en la contratación laboral, para lo cual considera imprescindible simplificar los tipos de contratos, generalizar la contratación indefinida y devolver al contrato temporal la causalidad que se corresponde con la duración limitada.

En paralelo, con el fin de impulsar la creación de empleo, considera necesario proporcionar a las empresas mecanismos internos para ajustarse ante situaciones de crisis, cambios cíclicos de la demanda o transformaciones de modelo productivo a nivel sectorial, alternativos a la alta temporalidad y a las fuertes fluctuaciones del empleo.

También se pretende establecer una regulación eficaz de los contratos formativos, que proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, ya se trate de contratos en alternancia con los estudios o bien de contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Por último, esta nueva norma, también plantea una reforma que impida que se utilice la externalización de servicios, a través de la subcontratación, como mecanismo de reducción de los estándares laborales de las personas que trabajan para las empresas subcontratistas.

Resumimos, a continuación, los aspectos principales aprobados con esta nueva norma, aunque algunos de los temas a tratados requerirán un análisis más detallado a realizar en próximas fechas.

CONTRATOS FORMATIVOS

Se establece un contrato formativo con dos modalidades:

- a) Contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
- b) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.



La cotización de los contratos de formación en alternancia, hasta tanto no entre en vigor su régimen de cotización específico, cotizarán según las normas para los contratos para la formación y el aprendizaje.

Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en el artículo 11 del ET, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del presente RDL, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto.

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Se elimina la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado. Así, solo podrá celebrarse el contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Contrato por circunstancias de la producción

Este contrato se podrá utilizar para cubrir incrementos ocasionales e imprevisibles de la producción u oscilaciones de la demanda, cuando ello cree un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que realmente se requiera con el aumento de la actividad. Para que concurra causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión, en el contrato, la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

En ningún caso podrá identificarse como causa del contrato de circunstancias de la producción la realización de los trabajos en el marco de contratos subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

La duración de este tipo de contratos no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. Podrá prorrogarse, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, este contrato podrá emplearse también para cubrir situaciones ocasionales, previsibles o regulares de corta duración, por un período máximo 90 días al año no consecutivos por trabajador. La previsión anual de estas contrataciones deberá ser conocida por la representación de los trabajadores en el último trimestre del año anterior.



Contrato por sustitución de persona trabajadora

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique 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.

Régimen Transitorio

Los contratos para obra y servicio determinado basados celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima.

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del ET, respectivamente, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, según la redacción anterior a la normativa actual, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción, es decir, en los contratos eventuales hasta 6 meses o 12 meses si se ha ampliado por convenio colectivo.

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.

Consideración de contratos indefinidos

Las personas trabajadoras que hayan sido contratadas con contratos de duración determinada que incumplan los requisitos establecidos reglamentariamente, se considerarán que tiene la condición de trabajadores indefinidos. También adquirirán esta condición las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

De igual modo, las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Incremento de la cotización en contratos de corta duración

Los contratos de duración determinada con una duración inferior a 30 días, excluyéndose los contratos de sustitución y regímenes especiales agrarios, empleados de hogar y minería del carbón, tendrán una cotización adicional a cargo del empresario de unos 26 euros al mes.

Ese cálculo se obtiene multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del RGSS por contingencias comunes (37,53 euros), el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de tales contingencias (23,60%).

Incremento de las sanciones por contratación temporal fraudulenta

Se modifica la LISOS para incrementar las sanciones por contratación temporal fraudulenta, estableciendo, además, la imposición de multas, con carácter individual, por cada contrato fraudulento formalizado a partir de la entrada en vigor del presente RDL.

- Las sanciones en su grado mínimo pasan de los 750 euros actuales a entre 1.000 y 2.000 euros.
- Las sanciones en su grado medio pasan de los 1.000 euros a una horquilla, en función de su gravedad, de entre 2.001 a 5.000 euros.
- Las sanciones en su grado máximo, que actualmente se encontraba en 7.500 euros, pasan a una horquilla entre 5.001 a 10.000 euros.

CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

Este tipo de contrato se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. También podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en 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.

Se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar, entre otros, los siguientes aspectos: la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Esta nueva regulación asegura, además, la estabilidad, la transparencia y la previsibilidad del contrato a través de una mejora de la información sobre la jornada y los periodos de actividad en el contrato de trabajo, otorgando un papel fundamental a la negociación colectiva, entre otros, en relación con régimen de llamamiento o la formación y mejora de empleabilidad de las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad.

Se establece la posibilidad de que las ETT puedan formalizar contratos fijos discontinuos con sus empleados con el fin de ceder a estos a empresas usuarias.

Por convenio sectorial podrán establecerse: Bolsa sectorial de empleo, la celebración a tiempo parcial, un período mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento.

SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas deberán comprobar que dichas contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. La empresa principal durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata.

De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por las contratistas y subcontratistas con las personas trabajadoras a su servicio responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.

No habrá responsabilidad por los actos de la contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar una persona respecto de su vivienda, así como cuando el propietario o propietaria de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable.

Las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a la representación legal de personas trabajadoras de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación

MEDIDAS PARA FACILITAR EL USO DE ERTES

Se incorporan medidas para facilitar el uso de los expedientes temporales de empleo, como fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones y un nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal.

También se desarrolla la reducción temporal de jornada o la suspensión de contratos, por causa de fuerza mayor temporal debida a impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada, a consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente, incorporando como mecanismo disponible, con un carácter permanente, el régimen de los expedientes de regulación temporal de empleo a causa de la COVID-19.

Se establece que el período de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras, en empresas de menos de 50 trabajadores no sea superior a siete días.

Los ERTES por impedimentos o limitaciones a la actividad normalizada derivados de las restricciones vinculadas a la COVID-19, que seguirán rigiéndose por lo previsto en el Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo, hasta el próximo 1 de marzo de 2022.

MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

Se crea una nueva modalidad de ERTE cuyo objetivo es permitir a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos en vez de tener que acudir a medidas más drásticas cuando tengan problemas organizativos, productivos o económicos.

Se crean dos modalidades diferenciadas:

- a) Cíclica: Ante una caída transitoria o cíclica de la demanda por causas macroeconómicas, las empresas podrán suspender a parte de sus trabajadores durante un plazo máximo de un año. 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.
- b) Sectorial: Aplicable en un determinado sector cuando se aprecien cambios que generen necesidades de recualificación y de transición profesional. La duración de esta medida será de un año con posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

Este Mecanismo no opera de forma automática a solicitud de las empresas, como sucede con la figura de los ERTE. La misma se activará por acuerdo expreso del Consejo de Ministros, previa información y consulta con las organizaciones sindicales y empresariales.

Una vez activado el Mecanismo las empresas podrán pedir su adhesión a través del procedimiento regulado para los ERTE previa consulta con la representación de las personas trabajadoras.

Exoneraciones a la Seguridad Social:

- En la modalidad cíclica, durante los primeros cuatro meses tendrán una exoneración del 60%, entre el quinto y el octavo del 30% y del 20% a partir del noveno.
- En la modalidad sectorial, serán del 40% condicionadas a la realización de actividades de formación.

Durante estos períodos las personas trabajadoras percibirán el 70% de la base reguladora durante toda su duración (hasta un máximo del 225% del IPREM.)

OTRAS MEDIDAS ADOPTADAS

- Se regula de manera uniforme la cotización empresarial en los distintos supuestos de reducción temporal de jornada o suspensión temporal del contrato de trabajo ya sea por decisión de la empresa o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.
- Se aprueba un nuevo supuesto de situación legal de desempleo relativo a la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora regulada en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- Se establecen los beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los ERTES. Se regula tanto la cuantía de las exenciones aplicables en los diferentes supuestos como los diferentes requisitos y condiciones para su aplicación.
- Se crea una nueva prestación de sostenibilidad de empleo a la que se podrán acoger las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED regulado en el artículo 47 bis del ET.
- Se determina un procedimiento único para que las empresas comuniquen al SEPE y a la TGSS el inicio y finalización de los periodos de suspensión temporal de los contratos de trabajo y reducción temporal de la jornada de trabajo.
- Se modifica la LISOS con el objetivo de adaptar la norma sancionadora a las nuevas previsiones de la norma material, tanto en lo que se refiere a la normativa de contratación, como a las medidas de flexibilidad interna, sus limitaciones y prohibiciones.
- Estatuto del Becario: El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.
- Prórroga del Salario Mínimo Interprofesional: Hasta tanto se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2022, se prorroga la vigencia del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021.

**PARA MAYOR INFORMACION,
EN NUESTRAS OFICINAS**