

## PRINCIPALES MEDIDAS DE LA REFORMA LABORAL



El pasado 31 de diciembre de 2021 entró en vigor la reforma laboral, aprobada mediante 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, que modifica, entre otros, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Las principales materias acordadas por los interlocutores sociales y que resumimos en esta nota consisten en:

- 1.- La modificación de los contratos formativos.
- 2.- La desaparición de los contratos temporales por obra y servicio y reformulación de los contratos temporales por circunstancias de la producción (previsibles o imprevisibles) y por sustitución.
- 3.- La reducción de los periodos máximos de encadenamiento de contratos temporales.
- 4.- El incremento de las sanciones en caso de incumplimiento de la normativa de contratos temporales, tipificándose una sanción por cada trabajador afectado.
- 5.- La potenciación de la figura de los trabajadores fijos-discontinuos.
- 6.- La aplicación del convenio colectivo del sector de la actividad desarrollada por contratistas y subcontratistas.
- 7.- La actualización de la regulación de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTEs).
- 8.- La implantación del Mecanismo RED encaminado a la flexibilidad y estabilización del empleo.
- 9.- La pérdida de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en materia salarial.
- 10.- La vuelta a la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos en ausencia de pacto.

## 1. Nuevos contratos formativos

Desaparecen las anteriores modalidades de contratos en prácticas y contratos para la formación y se regulan dos nuevas modalidades de contratos formativos.

Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo. Asimismo, queda pendiente de desarrollo reglamentario el establecimiento del número de contratos formativos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

### 1.1. Contrato formativo en alternancia con el trabajo retribuido:

- Destinatarios: trabajadores que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar el contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada (expuesto en el siguiente apartado).
- Edad máxima: hasta 30 años.
- Duración máxima: la prevista en el programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años. Se prevé la posibilidad de prestar servicios de forma no continuada y una prórroga mediante acuerdo de las partes hasta el máximo total de 2 años.
- Trabajo efectivo: un máximo de 65% durante el primer año y el 85% durante el segundo año.
- Retribución: la prevista en los convenios colectivos de aplicación y en su defecto un mínimo del 60% el primer año y el 65% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- Prohibiciones:
  - La realización de horas complementarias y horas extraordinarias (salvo en caso de fuerza mayor).
  - La realización de trabajos nocturnos y el trabajo a turnos (salvo cuando las actividades formativas no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad).
  - No se podrán pactar periodo de prueba.
  - No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando el trabajador haya desempeñado la misma actividad anteriormente en la empresa por un periodo superior a 6 meses y bajo cualquier modalidad.

## **1.2. Contrato formativo para adquirir una práctica profesional adecuada a los niveles de estudios:**

- Destinatarios: trabajadores con un título universitario o un título de grado medio o superior, especialidad, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.
- Plazo para suscripción: 3 años desde la finalización de los estudios (5 en caso de discapacitados). No podrá suscribirse con quien haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad por un tiempo superior a 3 meses (a excepción de prácticas requeridas para la obtención de la titulación o certificado vinculado a esa contratación).
- Duración: no inferior a 6 meses ni exceder de un año (salvo que los convenios sectoriales prevean otra duración).
- Periodo de prueba: máximo un mes (salvo disposición del convenio colectivo).
- Prohibición de realizar horas extraordinarias (salvo en caso de fuerza mayor).
- Retribución: la fijada en el convenio colectivo aplicable o en su defecto la del grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas.

## **2. Nuevo régimen de contratación temporal**

Desaparecen los contratos temporales por obra o servicio y se simplifican las modalidades de contratos temporales: (i) por circunstancias de la producción o (ii) por sustitución de persona trabajadora.

De cara a limitar el uso fraudulento de la contratación temporal se amplían los supuestos en que los trabajadores temporales pasan a ser indefinidos, se reducen los periodos de encadenamiento de contratos temporales y se establece una cotización adicional en los contratos de duración determinada inferior a 30 días a cargo del empresario. Además se abre la puerta a que los convenios colectivos fijen porcentajes máximos de contratos temporales en relación con la plantilla total de la empresa, criterios de conversión de los contratos temporales en indefinidos, porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.

Igualmente, 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, de manera que si no se avanza en la reducción de la tasa de temporalidad, se adoptarán medidas adicionales.

### **2.1. Contrato temporal por circunstancias de la producción**

Dentro de esta modalidad podemos distinguir dos subtipos:

#### **a) Contrato temporal por circunstancias de la producción imprevisibles**

- Causa: incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que generan un desajuste temporal (aun tratándose de la actividad normal de la empresa) siempre que no responda a supuestos de trabajos fijos-discontinuos. Se establece la posibilidad de acudir a esta modalidad en caso de vacaciones.
- Duración máxima: 6 meses (susceptible de ampliación a un año por convenio colectivo sectorial). Cabrá su prórroga hasta el máximo de 6 meses en caso de que la duración inicial pactada no alcance el máximo legal.

#### **b) Contrato temporal por circunstancias de la producción previsibles**

- Causa: para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Se excluyen de esta subtipo la realización de trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.
- Duración máxima: 90 días dentro del año natural que no podrán ser utilizados de manera continuada.
- Deber de informar a la representación legal de las personas trabajadoras: la previsión anual de uso de estos contratos en el último trimestre del año anterior.

### **2.2. Contrato de duración determinada para la sustitución**

Se podrán concertar este tipo de contratos para:

- La sustitución de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo. Se permite que el trabajador sustituido y sustituto coincidan en el tiempo antes de la ausencia del sustituido y hasta un máximo de 15 días.
- Completar la jornada reducida dejada vacante por otro trabajador.
- 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 superior a 3 meses (o el plazo inferior recogido en convenio colectivo).

### **2.3. Limitación al encadenamiento de contratos temporales**

Adquirirá la condición de trabajador indefinido:

- Todos los trabajadores temporales que hubieran sido contratados incumpliendo los requisitos expuestos anteriormente.

- Los trabajadores que no estuvieran dados de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido el periodo de prueba que le resulte de aplicación.
- Los trabajadores que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratados 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 (anteriormente el plazo era de 24 meses dentro de un periodo de referencia de 30 meses).
- Los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo que haya estado ocupado, con o sin solución de continuidad, 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.

En los 10 días siguientes al cumplimiento de los anteriores plazos, la empresa deberá notificar por escrito al trabajador su condición de fijo e informar a la representación legal de los trabajadores.

#### **2.4. Incremento de las sanciones en caso de suscripción de contratos temporales en fraude de ley**

Se modifica la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social y se tipifica como infracción grave el incumplimiento de la normativa relativa a modalidades contractuales, considerándose una infracción por cada trabajador afectado (cuando anteriormente su incumplimiento se tipificaba como una única sanción de hasta un máximo de 7.500 euros con independencia del número de trabajadores afectados).

#### **2.5. Régimen transitorio para los contratos para la formación y temporales**

La regulación relativa a las modalidades contractuales entrará en vigor el 30 de marzo de 2022 y hay que tener en cuenta el siguiente régimen transitorio:

- a) Contratos celebrados antes del 31 de diciembre de 2021: se registrarán por la redacción vigente antes de la entrada en vigor del RD Ley hasta su duración máxima.
- b) Contratos celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022: se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a 6 meses.
- c) Límites al encadenamiento de contratos temporales: los plazos máximos de encadenamiento de contratos temporales serán de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo. Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto anteriormente, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

### 3. Impulso de los contratos fijos-discontinuos

- Se refuerza la figura de los contratos indefinidos fijos-discontinuos, de tal forma que bajo esta modalidad se incluyen:
  - Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.
  - Trabajos de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
  - 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.
  - El plazo máximo de inactividad entre subcontratas será el previsto en los convenios colectivos sectoriales y en su defecto, 3 meses. Una vez transcurrido ese plazo máximo, la empresa deberá adoptar las medidas coyunturales o definitivas que procedan.
- Formalización por escrito e inclusión de condiciones básicas (la duración del periodo de actividad, la jornada y la distribución horaria se podrán establecer de forma estimada y concretarse en el periodo correspondiente).
- Llamamiento (la notificación a los trabajadores para que inicien su prestación de servicios tras los periodos de inactividad): los criterios objetivos y formales de llamamiento se fijarán por convenio colectivo o en su defecto por acuerdo de empresa.
- Deber de información a los representantes legales de los trabajadores: al inicio de cada año de las previsiones de llamamiento anual, o semestral y las altas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.
- Los convenios colectivos sectoriales podrán establecer una bolsa de empleo que integre a los fijos-discontinuos durante los periodos de inactividad, acordar la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos y establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento.
- Antigüedad: se deberá considerar toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados. A excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento.

### 4. Convenio colectivo aplicable en el caso de contratistas y subcontratistas

Se modifica el ET para recoger lo ya dispuesto por la doctrina jurisprudencial en materia del convenio colectivo aplicable en caso de subcontratación, de tal forma que el convenio colectivo aplicable a empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata (con independencia del objeto social de la subcontrata). No

obstante, cuando la contrata o subcontrata cuente con convenio colectivo propio, se aplicará el mismo.

## **5. Refuerzo de medidas de flexibilidad interna**

Tomando como punto de partida las medidas aplicadas y la experiencia adquirida durante la pandemia para la preservación del empleo, se actualiza la regulación de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTEs).

### **5.1. ERTes por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP)**

Se pretenden una mayor facilidad en su tramitación y flexibilidad en su aplicación, especialmente para las pymes. Así, se modifica la regulación en los siguientes aspectos:

- Reducción de la duración del periodo de consultas: se reduce a 7 días en empresas de menos de 50 trabajadores (frente a los 15 días previstos anteriormente).
- Reducción de los plazos para la constitución de la comisión representativa: 5 días (anteriormente 7) en empresas con representantes legales de los trabajadores y 10 días (anteriormente 15) en empresas sin ellos.
- Deber de informar tanto a los trabajadores como a la autoridad laboral del periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de dichas medidas.
- En el supuesto de que el ERTE se declare injustificado por no concurrir las causas ETOP, además de la obligación del empresario de reanudar la actividad, de abonar a los trabajadores los salarios dejados de percibir y el reintegro de las prestaciones por desempleo, se añade que el empresario tendrá que hacer frente al ingreso ocasionado por las diferencias de cotización a la Seguridad Social.
- Durante la vigencia del ERTE se podrá pactar su prórroga mediante un periodo de consultas de un máximo de 5 días con los representantes que acordaron el ERTE en vigor y la decisión empresarial se deberá trasladar a la autoridad laboral en el plazo máximo de 7 días.

### **5.2. ERTes por fuerza mayor**

- Se recoge como causa de fuerza mayor temporal la determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa, consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas las orientadas a la protección de la salud pública.
- Se regula el procedimiento de manera más detallada y se señala que se requiere de un informe preceptivo de la Inspección de Trabajo. La autoridad laboral deberá resolver en el plazo de cinco días, considerándose el silencio administrativo como positivo.

### 5.3. Disposiciones comunes a los ERTes ETOP y de fuerza mayor

- La reducción de jornada podrá ser entre un 10% y un 70% (y en la medida de lo posible se priorizará la adopción de medidas de reducción frente a la suspensión de contratos).
- Posibilidad de desafectar y afectar a trabajadores en función de las alteraciones de las causas justificativas.
- Con carácter general no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales.
- Se prevén exenciones voluntarias en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta de:
  - El 20% para ERTes ETOP vinculados a que las empresas desarrollen acciones formativas.

En caso de incumplimiento de la puesta a disposición de las acciones formativas, la empresa deberá devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora afectada por dicho incumplimiento.

- El 90% para ERTes de fuerza mayor y por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa.
- Los beneficios en materia de cotizaciones están condicionados al mantenimiento del empleo durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE. En caso de incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo, la empresa deberá devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora despedida.
- Se modifica la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social y se tipifica como infracción grave el incumplimiento de la prohibición de realizar nuevas contrataciones (considerándose una infracción por cada trabajador afectado) y la externalización de actividades en caso de ERTes, por lo que la empresa podrá ser sancionada por la Inspección de Trabajo con una multa de hasta 7.500 Euros.

### 5.4. Mecanismo Red de flexibilidad y estabilización del empleo

Se crea el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que una vez activado por el Consejo de Ministros permitirá las empresas solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo.



Se prevén dos modalidades:

a) Cíclica: cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año. Durante ese periodo de suspensión se incentivará la formación de los trabajadores.

Las exenciones voluntarias en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta en esta modalidad serán:

- 60% desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación.
- 30% durante los cuatro meses siguientes a la finalización del plazo anterior.
- 20% durante los cuatro meses siguientes a la finalización del plazo anterior.

b) 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 6 meses cada una.

Las exenciones voluntarias en la cotización a la Seguridad Social en esta modalidad serán el 40% y están vinculadas a que las empresas desarrollen acciones formativas.

En caso de incumplimiento de la aplicación de acciones formativas hay que devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora afectada por dicho incumplimiento y dichas exoneraciones están condicionadas al mantenimiento del empleo durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE.

## **6. Pérdida de la prevalencia del Convenio Colectivo de empresa en materia salarial**

La reforma mantiene la jerarquía del convenio empresarial sobre el convenio sectorial en todos los apartados previstos anteriormente salvo en la determinación de la cuantía del salario base y de los complementos salariales (incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa), que tomarán como referencia lo estimado en el convenio colectivo sectorial.

## **7. Vuelta a la ultraactividad indefinida**

Una de las medidas más controvertidas introducidas con la reforma laboral del año 2012 fue la limitación de la ultraactividad (el periodo en el que se mantiene vigente un convenio colectivo tras la pérdida de su vigencia y denunciado mientras se negocia su renovación) a un año.

No obstante, como consecuencia de la doctrina jurisprudencial existente en la materia, lo cierto es que en la práctica esta pérdida de ultraactividad prevista en la reforma del 2012 no ha tenido una incidencia relevante en las relaciones laborales.

El RD Ley recupera la ultraactividad indefinida y señala que una vez transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, para tratar de solventar las discrepancias existentes. Se añade que, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo durante todo el tiempo que duren las negociaciones.