



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.

Se ha publicado en el BOE de 30/12/2021, 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. El nuevo RDL entrará en vigor el día 31 de diciembre de 2021, a excepción de determinados preceptos, para los que se prevé una vacatio legis de tres meses. Con carácter general las empresas dispondrán de **tres meses para adaptar los contratos temporales vigentes a la nueva legislación.**

Las novedades de este RDL, podemos agruparlas en los siguientes apartados:

I. Cambios en la negociación colectiva

- 1.- Se recupera la ultraactividad indefinida:** las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa.
- 2.- Se deroga la prevalencia salarial del convenio de empresa:** los convenios sectoriales marcarán los salarios mínimos

II. Contratación temporal

1.- Desaparición del contrato por obra o servicio y modificaciones en la contratación temporal

- a)** Los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido (art. 15.1 del ET).
- b)** Se reducen las modalidades de contratación disponibles. **Solo existirá un contrato de duración determinada**, que podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora (art. 15.1 del ET).
- c)** Desincentivos para penalizar la excesiva rotación en los contratos de muy corta duración: los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo. Dicha cotización adicional se calculará multiplicando 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 (modificación del art. 151 de la LGSS).

Esta penalización en la cotización adicional no se aplicará a los contratos por sustitución

- d)** Se fija un régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021.

Las modificaciones realizadas en el 11.1;15.3 y 16.1 entrarán en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE (30/03/2022).

2. -Contrato de duración determinada

Se realiza una modificación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se precisan las causas que justifican el recurso a la contratación de duración determinada y nuevas reglas sobre concatenación de contratos, también referidas a la cobertura de un puesto de trabajo.

a) Formalidades: para que se entienda que concurre 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 (modificación del art. 15.1 del ET).

b) Se define el concepto «circunstancias de la producción»: se entenderá por circunstancias de la producción *el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la 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 del ET). Este tipo de contrato no podrá durar más de seis meses, ampliables hasta otros seis meses más pro convenio colectivo de ámbito sectorial (modificación del art. 15.2 del ET)..

c) Situaciones ocasionales: estos contratos de duración determinada por circunstancias de la producción también contemplan contratos para *situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada*. Podrán utilizarse durante un total de 90 días, nunca de manera continuada, durante los cuales se permitirá la contratación para estas situaciones, debidamente identificadas en el contrato. En este tiempo, las empresas podrán realizar contratos temporales con causas que, aun siendo previsibles, tengan una duración reducida y limitada dentro de la contratación fija.

d) Sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo: podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo. Igualmente, para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo. 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.

e) Acciones formativas: las personas trabajadoras sujetas a este tipo de contratos serán colectivo preferente para las acciones formativas. Los convenios sectoriales podrán establecer bolsas de empleo para favorecer su contratación y para mejorar su formación durante los periodos de inactividad.

f) Incremento en la cotización: respecto a los contratos de duración determinada inferior a 30 días.

g) Encadenamiento de contratos: las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho 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.

Las modificaciones realizadas en el 11.1; 15.3 y 16.1 entrarán en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE (30/03/2021).

3. Contratos formativos

Se realiza un cambio de modelo, estableciéndose dos modalidades: el **contrato de formación en alternancia**, y el **contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios** (art. 11 del ET).

a) Contrato formativo en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena: tiene por objeto adquirir la competencia profesional adecuada correspondiente a un determinado nivel de estudios (FP, universidad o catálogo de cualificaciones profesionales del Sistema Nacional de Empleo). (Nuevo art. 11.2 del ET)

Podrán concertarse con personas de cualquier edad salvo en el caso del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, con límite de hasta 30 años y tendrán una duración máxima de dos años.

Las jornadas serán no superiores al 65% el primer año y 85% el segundo año sin poder realizar horas extra, trabajo a turnos o jornadas nocturnas. La retribución se adaptará al convenio y no podrá bajar de 60% (el primer año y del 75% el segundo año). Nunca será menor al SMI proporcional a la jornada.

Un tutor o una tutora con la formación adecuada se encargará de monitorizar el plan formativo individual que se diseñe para cada persona y el correcto cumplimiento del objeto del contrato que deberá.

Se atienden, además, las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

b) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: podrán celebrarse hasta un máximo de tres (o cinco años en el caso de personas con discapacidad) después de obtenida la certificación. Tendrán entre seis meses y un año de duración. (Nuevo art. 11.3 del ET).

La retribución será la propia del convenio para el puesto salvo previsión específica y también contarán, como en los formativos, con seguimiento tutorial.

La acción protectora de la S. S. de las personas que suscriban un contrato formativo en cualquiera de las modalidades anteriores comprenderá las contingencias protegibles y prestaciones incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

En el plazo de seis meses se convocará a las organizaciones sindicales y empresariales para abordar el **Estatuto del Becario**.

Las empresas que celebren **contratos formativos con trabajadores con discapacidad** tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos.

4. Contrato fijo discontinuo

Concepto: cambia su definición, de forma que lo decisivo es el objeto o la naturaleza de los trabajos realizados, de carácter 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.

Llamamiento: mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los

criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

ETT: podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Formalidades: se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral.

Representación legal de las personas trabajadoras: la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Bolsa sectorial de empleo: los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad.

III. Contratación y subcontratación de actividades empresariales

- **Siempre habrá un convenio colectivo sectorial aplicable:** el convenio sectorial aplicable puede ser el de la actividad desarrollada en la empresa principal u otro si así lo determina la negociación colectiva sectorial dentro de sus normas generales.
- **Aplicación del convenio de empresa:** el convenio de empresa solo podrá aplicarse por la contratista si determina mejores condiciones salariales que el sectorial que resulte de aplicación.

IV. Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad y estabilización del empleo

Se revisa el modelo de ERTE (art. 47 ET) ya existente y se crea el mecanismo RED (nuevo art. 47 bis del ET).

a) ERTE ETOP

Con la intención de facilitar su tramitación y flexibilidad:

- El periodo de consultas se reduce a siete días para las empresas con menos de 50 trabajadores, previa constitución de la comisión representativa.
- Se refuerza la información a la representación de las personas trabajadoras durante la aplicación de los ERTE.
- Se incorporan las prohibiciones de horas extra y externalizaciones de los actuales ERTE COVID.

b) ERTE POR FUERZA MAYOR (impedimento y limitación)

- A la fuerza mayor «clásica» se añade, como causa específica el impedimento o las limitaciones a la actividad normalizada determinadas por decisiones de la autoridad gubernativa.
- 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.
- Se mantienen las garantías en el empleo de los actuales ERTE COVID.
- Se incorporan la posibilidad de obtener bonificaciones en las cotizaciones sociales y financiación si desarrollan actividades formativas para los trabajadores en ERTE; En el caso de los ERTE ETOP serán del 20%, condicionadas a la realización de acciones formativas, y en el caso de los de Fuerza Mayor, del 90%. Estarán vinculadas al mantenimiento del empleo de los actuales ERTE COVID y las empresas verán aumentado el crédito disponible para la formación.

c) MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN EN EL EMPLEO

- Debe ser activado por el Consejo de Ministros, previa información a las organizaciones más representativas, a propuesta de Asuntos Económicos y Transformación Digital; Trabajo y Economía Social e Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; que se encarga de abrir la puerta pero no de dirimir si las empresas, de manera individual, se pueden acoger. La autoridad laboral dará luz verde si la empresa ha desarrollado un periodo de consultas y si hay concurrencia de causas, por tanto, habrán de justificarse los motivos.

- Dos modalidades diferenciadas (nuevo art. 47 bis del ET):

1. Cíclica: proporcionará a las empresas un marco estable ante una caída transitoria o cíclica de su demanda por causas macroeconómicas. Las empresas podrán suspender a parte de sus trabajadores durante un plazo máximo de un año. Durante ese periodo se incentivará la formación de los trabajadores y se establecen exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social decrecientes en el tiempo.

2. Sectorial: las organizaciones sindicales y empresariales más representativas podrán solicitar la convocatoria de la Comisión Tripartita del Mecanismo RED. Irá, en este caso, acompañado de un plan de recualificación. En ese caso, la empresa puede activar este mecanismo durante un plazo máximo de un año (seis meses, con posibilidad de prorrogar seis meses más) y facilitar el paso de sus trabajadores a otra empresa mediante su recualificación. Para ello, además, la empresa de destino accederá a una bonificación del 50% durante seis meses.

- Prestación por desempleo asociada:

- El procedimiento para la solicitud y el reconocimiento del derecho a esta prestación se desarrollará reglamentariamente.

- La empresa deberá formular la solicitud de prestación por desempleo, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del SEPE (plazo de un mes desde la resolución de la AL).

- Durante la aplicación de las medidas de suspensión o reducción, la empresa ingresará la aportación de la cotización que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación de la persona trabajadora, previo descuento de su importe de la cuantía de su prestación.

- La prestación será incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo. Será compatible con la realización de otro trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial.

Barcelona, 31 de diciembre de 2021

Asesoría laboral del Gremi de la Indústria i la Comunicació Gràfica de Catalunya