

Circular nº.:122

Ref.: Reforma Laboral 2021

Madrid a 4 de Enero 2022.

Estimado Cliente:

El Consejo de Ministro ha validado el acuerdo alcanzado entre el Gobierno, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME para reformar estructuralmente el mercado laboral. Les adjuntamos información extractada sobre estas medidas que han culminado en la Reforma Laboral 2021.

Quedamos a su disposición.



Fdo.: José Antonio Trillo Galán.

1- Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral.

El Real Decreto-Ley 32/2021 desarrolla cambios en los contratos temporales, la subcontratación, los ERTE, la negociación colectiva y los contratos formativos

DESTACAMOS LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

- **Contratos temporales a partir del 31 de Marzo 2022.**

Desaparece el contrato por obra o servicio. Los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido y se reducen, por tanto, las modalidades de contratación disponibles.

Se unifican las causas de temporalidad en dos supuestos:

1. **Por circunstancias de la producción:** obedece a causas productivas.

- Tiene una duración máxima de 6 meses, ampliable a 1 año si así lo establece el convenio sectorial.
 - Si el contrato obedece a circunstancias de la producción previsible, la duración máxima del mismo es de 90 días en el año natural.
2. **Por sustitución:** obedece a causas de sustitución de la persona trabajadora. Esta causa responde a una necesidad de cobertura interna de la empresa. La duración no podrá ser superior a 3 meses (no renovable). Es posible que se fije un plazo inferior si así lo fija el convenio colectivo. Este contrato de duración determinada para sustituir a personas durante una suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, para cubrir la jornada reducida por causa legal o convencional, así como para cubrir vacantes durante un proceso de selección.

Prevalencia del contrato estable como norma general. El contrato indefinido será el contrato ordinario. Reducción en el encadenamiento de contratos para considerar a una persona fija: de 24 a 18 meses.

Se introduce una penalización de importe fijo por cada baja en un contrato temporal, de forma que se sustituye la penalización existente hasta ahora, lineal, por una que introduce un desincentivo mayor cuanto más cortos sean los contratos. **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, sería de 52 euros.

Excepcionalmente, esta cotización 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.

Atención: Se mantienen los contratos de las modalidades “antiguas” (obra y servicio, eventual, interinidad o formación) que estén vigentes hasta la finalización de su duración máxima anteriores al 31 de diciembre 2021 seis meses o 12 meses según convenio o bien 3 años o cuatro según convenio.

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales, 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, es decir, el artículo 15.1 a) y b) anterior a la actual reforma, pero su duración no podrá ser superior a seis meses.

Se potencia el con/trato fijo discontinuo que se concertará para trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada, así como aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

En el sector de la construcción los contratos ordinarios también serán los indefinidos. Tras el fin de la obra, la empresa 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 7% calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo. Tanto la finalización de la obra como la extinción debe ser comunicada a la representación legal de las personas trabajadoras.

- **Convenios Colectivos.**

Prevalencia del convenio sectorial salvo en la regulación de los salarios. Se mantiene que los salarios no podrán ser inferiores a lo establecido en el convenio sectorial, hace referencia tanto 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.

Ultra actividad indefinida, el convenio se mantiene en vigor hasta la firma de uno nuevo, aún después que se termine su vigencia expresa.

Si transcurrido un año de su denuncia sin acuerdo, es decir, transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

- **Formación. Dos tipos de contrato: Contrato de formación en alternancia de trabajo y contrato de formación dual.**

Contrato de formación en alternancia de trabajo y formación. Con la finalidad de adquirir la competencia profesional adecuada correspondiente a un determinado nivel de estudios (FP, universidad o catálogo de cualificaciones profesionales del Sistema Nacional de Empleo). Podrá 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 con la formación adecuada se encargará de seguir y velar por el cumplimiento del plan formativo individual que se diseñe para cada persona y el correcto cumplimiento del contrato.

Los Contratos para la obtención de la práctica profesional antiguo prácticas 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. La empresa elaborará un plan formativo a la firma del contrato y asignara tutor.

Ambos estarán cubiertos por la acción protectora de la Seguridad Social que comprenderá las contingencias protegibles y prestaciones incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Las prácticas curriculares o extracurriculares, no serán relación laboral pero mantienen la

obligación de cotizar.

Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo para el encadenamiento, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a 31 de diciembre de 2021.

- **Subcontratación.**

Las contratistas y subcontratistas deberán cumplir el convenio del sector correspondiente según la actividad que desarrollan.

El convenio colectivo sectorial aplicable en las empresas contratistas será el de la actividad desarrollada, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable. Se podrá aplicar el convenio sectorial de la actividad desarrollada en la empresa principal u otro si así lo determina la negociación colectiva sectorial dentro de sus normas generales.

Cuando la empresa contratista o subcontratista cuenta con convenio propio, éste se aplicará en los términos que resulten del artículo 84 del [Estatuto de los Trabajadores](#).

- **ERTE.**

Se pone en marcha el mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo. Se recoge un mecanismo especial similar al ERTE COVID-19, fuerza mayor por limitación e impedimentos.

El Mecanismo RED, estos nuevos ERTE serán activados por el Consejo de Ministros y las empresas podrán acogerse a los mismos previa consulta de con la representación legal de los trabajadores y podrán formular solicitudes colectivas a través de la sede electrónica del SEPE. Tendrán una duración máxima de 1 año (en caso de crisis del sector se ampliará a 2 años)

Desempleo. Recibirán el 70% de la base reguladora durante el proceso (sin período de carencia ni consumo de paro hasta un máximo del 225% del IPREM.

Bonificaciones a la Seguridad Social de entre un 20% y un 90% ligadas a la formación.

Se fijan **exoneraciones** para ERTE, Fuerza Mayor y ETOP vinculadas a la formación y a un compromiso de mantenimiento de empleo:

20% ERTE ETOP, 90% ERTE Fuerza mayor temporal, 90% ERTE Impedimento o Limitación

Hay dos modalidades:

1. *Mecanismo red cíclico:*

Proporcionará a las empresas un marco estable ante una caída transitoria o cíclica de su demanda por causas macroeconómicas, para evitar despidos, las empresas podrán suspender a parte de sus trabajadores durante un plazo máximo de un año en lugar de despedirlos. Durante ese periodo de suspensión, se incentivará la formación de los trabajadores y se establecen las

siguientes exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social:

- 60% en los cuatro primeros meses de activación,,30% en el periodo inmediatamente posterior de cuatro meses, 20% en los siguientes cuatro meses

2. Mecanismo red sectorial:

Esta modalidad proporciona apoyo a la recualificación de trabajadores de empresas y sectores en transición que requieren cambios permanentes. 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. Tiene una exoneración del 40% (vinculada a acciones formativas).

La empresa de la que sale el personal tendrán que llevar a cabo un plan de recolocación entre el que encontraríamos actividades formativas que permitan la recolocación de los trabajadores en otra compañía y abonar el importe íntegro equivalente a sus retribuciones salariales del primer mes en el que resulten de aplicación las medidas de suspensión o reducción de jornada. La contratación indefinida (o fija-discontinua) por parte de la empresa receptora produciría una bonificación de cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes durante cierto periodo

La recolocación ha de ser aceptada voluntariamente por el trabajador.

La gestión del Fondo RED corresponderá al SEPE y se nutrirá de los ingresos por cotizaciones sociales por desempleo, de las aportaciones programas en los Presupuestos Generales del Estado, y de recursos procedentes de instrumentos de financiación de la Unión Europea.