

# ESQUEMA PARA COMPRENDER MEJOR LA RECIENTE REFORMA LABORAL

Principales puntos de la reciente reforma laboral aprobada.

El 30-12-2021 se publicó el [Real Decreto-Ley 32/2021, de 28-12](#), de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Se trata de una reforma laboral profunda, que incide en un amplio abanico de aspectos que, a continuación, detallamos:

**Eliminación de los contratos de obra y servicio:** Ha quedado derogado el contrato de obra y servicio.

## **CONTRATACIÓN TEMPORAL Y FIJO DISCONTINUO**

La contratación de duración determinada queda reducida a 2 supuestos o causas de temporalidad:

El **contrato temporal por circunstancias de la producción** conoce 2 modalidades:

1.- El de circunstancias ocasionales imprevisibles: Tiene una duración máxima de 6 meses, ampliable a 12 meses si así lo establece el convenio sectorial.

2.- El de circunstancias ocasionales previsibles: para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Sólo se podrá utilizar este contrato un máximo de 90 días al año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de estos días las situaciones concretas, que tendrán que estar debidamente identificadas en el contrato. Estos 90 días no se pueden utilizar de forma continua.

El **contrato de sustitución**:

- Sustitución de persona con reserva de puesto de trabajo.
- Completar la jornada reducida.
- Cobertura temporal durante el proceso de selección o promoción.

Asimismo, se reducen las posibilidades de concatenación de contratos temporales, de forma que adquieren la condición de trabajadores fijos aquellos que hubieran sido contratados durante un plazo superior a 18 meses en un período de 24, con o sin solución de continuidad, para el mismo o distinto puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante 2 o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal.

Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional con cargo al empresario a la finalización del mismo.

Esta penalización a la cotización adicional no se aplicará a los contratos celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados del Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón; ni en los contratos por sustitución.

**EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO:** Está previsto para

- Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para el desarrollo de aquellos que no tengan esta naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

## **EL CONTRATO FORMATIVO**

Se suprimen las anteriores modalidades contractuales de formación y se crea el denominado contrato formativo, con 2 modalidades distintas:

1.- El contrato de formación en alternancia. Que busca adquirir la competencia profesional adecuada correspondiente a un determinado nivel de estudios. Podrán concertarse con personas de cualquier edad excepto en el caso del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, con un límite de hasta 30 años y duración máxima de 2 años. Las jornadas no serán superiores al 65% en el primer año y el 85% en el segundo año sin poder realizar horas extra, trabajo a turnos o jornadas nocturnas. La retribución se adaptará al convenio y no podrá descender del 60% (el primer año) y del 75% (el segundo año). Nunca será menor en el SMI proporcional a la jornada. Se nombrará tutor con la formación adecuada, que se encargará del seguimiento del plan formativo individual y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

2.- El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. Destinado a quienes tengan título universitario o 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. Se debe concertar dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los estudios correspondientes. En cuanto a la duración del contrato, no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año. La retribución será la propia del convenio para el puesto salvo previsión específica y también contarán, como en los formativos, con seguimiento tutorial.

### **EL RÉGIMEN TRANSITORIO**

El régimen transitorio implantado permite la subsistencia de las antiguas modalidades de obra y servicio, eventual, interinidad o formación en 2 supuestos:

1.- Contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 (D.T. 3a): se regirán por la normativa legal o convencional anterior.

2.- Contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 (D.T. 4a): se regirán por la normativa legal o convencional actual.

Endurecimiento de las sanciones: las nuevas infracciones graves asociadas a incumplimientos normativos sobre contratación temporal se sancionarán con la multa siguiente:

- en el grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros
- en el grado medio, de 2.001 a 5.000 euros
- en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.

### **SUBCONTRATACIÓN: CONVENIO APLICABLE A LA CONTRATA Y SUBCONTRATA**

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 conforme a lo dispuesto en el Título III.

Sin embargo, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará éste en los términos que resulten del artículo 84 ET, es decir, con prioridad del convenio de empresa a algunas materias de las que ya no forma parte la salarial.

### **ULTRAActividad**

Se reinstaura la ultraactividad plena, de modo que los convenios colectivos se prorrogarán hasta que sean sustituidos por otros nuevos, sin un límite de tiempo, frente al plazo de 1 año establecido anteriormente.

### **ERTE Y SISTEMA RED DE FLEXIBILIDAD**

- Se simplifican los trámites y plazos para la adopción de medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada.
- Se prevé un mecanismo rápido de negociación de la prórroga de los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP).
- Se introduce la fuerza mayor por impedimentos o limitaciones a la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.
- Se crea el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

Este Mecanismo RED tendrá 2 modalidades:

1.- Cíclica: cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de 1 año.

2.- Sectorial: cuando en un sector determinado 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 1 año y la posibilidad de 2 prórrogas de 6 meses cada una.