

NOVEDADES EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

“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”

Con fecha 30 de diciembre de 2021, se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado 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 “RD-ley 32/2021”) que entró en vigor el 31 de diciembre de 2021 (salvo para determinados supuestos).

En la presente nota informativa se resumirán las principales novedades legislativas introducidas por el RD-ley 32/2021 que afecta a la contratación, la ultraactividad de los convenios colectivos y los ERTES, entre otras cuestiones.

1. Contratación.

1.1 Contratos temporales.

La principal medida de esta reforma laboral ha sido la **eliminación del contrato por obra o servicio**, contando, a partir de ahora, con **dos contratos temporales**, esto es, el **contrato por circunstancias de la producción** y el **contrato por sustitución** (antiguo contrato de interinidad).

Las principales características de estos dos contratos introducidas mediante la reforma del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores son las siguientes:

(i) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

Se podrá concertar este contrato en dos circunstancias:

1. Incremento ocasional, imprevisible y oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, genera un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

La duración máxima de este contrato es de seis (6) meses (con posibilidad de una única prórroga si se concierta por un período inferior). Por convenio colectivo sectorial se podrá ampliar hasta un (1) año.

2. Incremento ocasional, previsible y con una duración reducida y delimitada.

La duración máxima de este contrato es de noventa (90) días por año natural no continuados, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

(ii) Contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Se podrán concertar en tres circunstancias:

1. Sustitución de persona trabajadora con reserva de puestos de trabajo. Podrá iniciarse hasta quince (15) días antes de la ausencia para garantizar el desempeño adecuado del puesto.
2. Completar la jornada reducida de otra persona trabajadora por causa legal o convencional.
3. Cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción por un período máximo de tres (3) meses.

Adquirirán la condición de fijos quienes en un periodo de **veinticuatro (24) meses** hubieran estado contratados durante un plazo superior a **dieciocho (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, directamente o a través de empresas de trabajo temporal.

Las reglas para la **entrada en vigor** de la reforma de los contratos temporales son las siguientes:

- La regulación de los nuevos contratos temporales **entrará en vigor a los tres (3) meses desde la publicación de la norma**, esto es, el 30 de marzo de 2022, sin perjuicio del régimen transitorio que se detalla a continuación.
- A los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 se les seguirá aplicando la normativa anterior hasta que finalicen.
- A los contratos de obra y servicio y los contratos eventuales celebrados entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 les será de aplicación la anterior normativa pero su duración no podrá ser superior a seis (6) meses.
- La regla de la concatenación de contratos temporales comenzará a aplicarse a partir de la entrada en vigor de la norma, y en cuanto a los contratos suscritos con anterioridad se tendrá en cuenta sólo el contrato vigente al momento de la entrada en vigor de la norma.

1.2 Contratos formativos.

Otra de las principales medidas de esta reforma la encontramos en los contratos formativos dado que se eliminan los contratos para la formación y aprendizaje y el contrato en prácticas y **se crean dos nuevos contratos: (i) el de formación en alternancia y; (ii) el contrato formativo para la obtención de práctica profesional.**

Las principales características de estos dos contratos introducidas mediante la reforma del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores son las siguientes:

(i) Contrato de formación en alternancia.

Se podrá concertar este contrato para **compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos** en el ámbito de la formación profesional, estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Las principales reglas que rigen este contrato son:

- Se podrá celebrar con personas que carezcan de cualificación profesional reconocida.
- En el caso de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo - formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- La actividad desempeñada por la persona trabajadora deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación, coordinándose e integrándose en un programa de formación común.
- La persona contratada contará con un tutor del centro de formación y otro de la empresa.
- La duración mínima será de tres (3) meses y la máxima de dos (2) años, pudiendo desarrollarse de forma no continuada.
- El tiempo de trabajo efectivo no podrá exceder del 65% el primero año y del 85% el segundo.
- No se podrán realizar ni horas extraordinarias, ni trabajo a turnos o trabajos nocturnos, salvo excepciones.
- No podrá establecerse un período de prueba.
- La retribución será la establecida por el convenio colectivo. En su defecto, no podrá ser inferior al 60% en el primer año ni al 75% en el segundo año de la fijada para el grupo profesional o nivel correspondiente a las funciones desempeñadas, no pudiendo ser inferior al SMI.

(ii) **Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.**

Se podrá concertar este contrato para **adquirir una práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios**: título universitario, título de grado medio o superior, título de especialista o máster profesional, certificado del sistema de formación profesional, título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas.

Las principales reglas que rigen este contrato son:

- Debe concertarse dentro de los tres (3) años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis (6) meses ni exceder de un (1) año.
- Se podrá establecer un período de prueba de, como máximo, un (1) mes, salvo lo dispuesto en el convenio colectivo.
- No se podrán realizar horas extraordinarias.
- La retribución será la establecida por el convenio colectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI.

Las reglas para la **entrada en vigor** de la reforma de los contratos formativos son las siguientes:

- Los nuevos contratos formativos **entrarán en vigor a los tres (3) meses** desde la entrada en vigor de la norma.
- Los contratos para la formación y el aprendizaje y el contrato de trabajo en prácticas vigentes al momento de entrada en vigor de esta norma continuarán rigiéndose por la anterior normativa hasta su duración máxima.

1.3 Contrato fijo-discontinuo.

Se modifica el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores que regula el contrato fijo-discontinuo.

Se podrá concertar este contrato 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 períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

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.

2. Subcontratación de obras y servicios.

Se modifica el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores para especificar, entre otras cuestiones, que el convenio colectivo de aplicación será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata con independencia de su objeto social, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

3. ERTE.

Se modifica el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores para revisar los expedientes de regulación temporal de empleo y la creación del Mecanismo RED.

En los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción (ETOP), entre otras medidas, se reduce a siete días el período de consultas para empresas con menos de 50 trabajadores.

En los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor se realiza una regulación detallada incluyéndose como causa específica el impedimento o las limitaciones a la actividad normalizada determinadas por decisiones de la autoridad gubernativa.

Se crea la figura del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo que debe ser activado por el Consejo de Ministros y debe ser solicitado a la Autoridad Laboral por parte de las empresas.

Existen dos modalidades: **cíclica** (cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año) y **sectorial** (cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una).

4. Negociación Colectiva.

Se recupera la ultraactividad indefinida, así, las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa.

Se mantiene la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa respecto de los convenios colectivos sectoriales, salvo en cuanto al salario mínimo que será el establecido por este último.

5. Otras modificaciones.

Además de los aspectos indicados, el RD-ley 32/2021 modifica la Ley General de la Seguridad Social y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden social.

* * *