



El BOE publica las medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo

30 de diciembre de 2021
Política de Empleo

El Boletín Oficial del Estado ha publicado el [Real Decreto Ley 32/2021](#) que recoge 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. La nueva norma permitirá cimentar un mercado laboral en el que la temporalidad se sitúe, por primera vez, en el entorno de los estándares europeos.

Mediante este nuevo Real Decreto Ley, se restablecen los equilibrios perdidos en la negociación colectiva que recuperará, nuevamente, su papel central en las relaciones laborales.

El texto, además, da cumplimiento tanto al acuerdo de Gobierno como a los compromisos adquiridos con la Unión Europea plasmados en el Componente 23 y sienta las bases en materia laboral para una recuperación justa e inclusiva.

Negociación Colectiva

La nueva norma recupera la ultraactividad indefinida, es decir, que las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa.

Se deroga la prevalencia salarial del convenio de empresa, evitando convenios a la baja en materia salarial que rompan el suelo salarial de los convenios sectoriales y, por tanto, la devaluación salarial que posibilita el modelo hasta ahora vigente.

La contratación estable como norma

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.

En el sector de la construcción los contratos ordinarios también serán los indefinidos. La empresa, una vez finalizada la obra, 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 siete por ciento 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.

Solo existirá un contrato de duración determinada, que podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

Contratación de duración determinada

Para celebrar este contrato, será necesario que se especifiquen con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.



En el caso del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, estas se entienden como el aumento ocasional e imprevisible o aquellas oscilaciones que generan un desajuste temporal de empleo en la empresa. Este tipo de contrato no podrá durar más de seis meses, ampliables hasta otros seis meses más.

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.

También podrá celebrarse el 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. En este último supuesto la duración del contrato no podrá exceder de tres meses.

Contrato fijo discontinuo

Deberá concertarse 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.

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.

Subcontratación

Un cambio fundamental es que siempre habrá un convenio colectivo sectorial aplicable, una cuestión decisiva ya que permite cubrir vacíos legales existentes hasta ahora.

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.

El convenio de empresa solo podrá aplicarse por la contratista si determina mejores condiciones salariales que el sectorial que resulte de aplicación

La nueva norma regula, por tanto, en base a la actividad propia de la empresa. En el caso de que realice actividades esenciales para el desarrollo de la empresa se aplicará a las personas trabajadoras el convenio sectorial de la actividad que desarrolla la contrata o subcontrata.

Contratos formativos

Se opera un cambio de modelo respecto al contrato formativo que tendrá dos modalidades: formación en alternancia y obtención de la práctica profesional

El contrato de formación en alternancia redefine los límites aplicativos, retributivos y temporales para responder a un nuevo 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).

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.

Los Contratos para la obtención de la práctica profesional 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 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 Seguridad Social 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.

Rediseño de los desincentivos a los contratos de muy corta duración

Además, en el ámbito de la contratación se han rediseñado desincentivos para penalizar la excesiva rotación en los contratos de muy corta duración. En concreto, se introduce una penalización o malus 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, 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.

Flexibilidad interna

Además, la reforma incluye la puesta en marcha de los nuevos mecanismos para favorecer la flexibilidad interna en las empresas, con el objetivo de fomentar la continuidad de las relaciones laborales estables, evitando el tránsito por el desempleo, lo que beneficia tanto a trabajadores como empresas. De esta forma, se revisa el modelo de ERTE ya existente y se crea el mecanismo RED.

ERTE ETOP

Los cambios introducidos pretenden una mayor facilidad en su tramitación y flexibilidad en su aplicación, especialmente para las PYMES. Así, 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.

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. Durante el periodo de vigencia del ERTE la empresa podrá afectar y desafectar personas trabajadoras (como en los ERTE ETOP) previa información a la representación legal de las personas trabajadoras y comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social. Mantienen las garantías en el empleo de los actuales ERTE COVID.

Para ambas modalidades, se incorporan varios elementos novedosos, recogidos de la experiencia de la pandemia: la posibilidad de afectar o desafectar trabajadores en función de la actividad de la empresa, incrementando la flexibilidad de estos instrumentos; la posibilidad de obtener bonificaciones en las cotizaciones sociales y financiación si desarrollan actividades formativas para los trabajadores en ERTE; y las exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. 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.

Mecanismo de 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. 2 modalidades:

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

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. Esta modalidad proporciona apoyo a la recualificación de trabajadores de empresas y sectores en transición que requieren cambios permanentes. En ese caso, para evitar el ajuste de empleo tradicional, 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.

Como novedades:

Incorpora el Fondo red: Adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social. Financiará las necesidades del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exoneraciones, Incluida la formación.

Las empresas formularán solicitudes colectivas en la sede electrónica del SEPE.

Las personas trabajadoras percibirán el 70% de la base reguladora durante TODO EL PERIODO (hasta un máximo del 225% del IPREM).



En ambas modalidades, se podrán acceder a exoneraciones a la Seguridad Social. En concreto, en la modalidad cíclica, durante los primeros cuatro meses tendrán una exoneración del 60%, entre el quinto y el octavo mes, del 30% y del 20% a partir del noveno. En la modalidad sectorial, serán del 40%, condicionadas a la realización de actividades de formación.

Auditoría sobre los resultados

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, procediendo a la publicación oficial, a estos efectos, de la tasa de temporalidad general y por sectores, una evaluación que deberá repetirse cada dos años.