



Análisis del 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.

*Suscrito por
Departamento jurídico- Laboral,
Luquez Asociados.*

Sabadell, Enero de 2022



INFORME

El Departamento jurídico-laboral de Luquez y Asociados tiene a bien emitir el presente informe, en relación al estudio de la nueva reforma laboral cuyo 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.

Informe elaborado por los profesionales de nuestro despacho en base al análisis de

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 publicado en el BOE el franquero 31 de diciembre de 2021.

I. ASPECTOS CLAVES DE LA REFORMA LABORAL

La presente reforma laboral se fundamenta en la necesidad de corregir algunos aspectos de la normativa laboral que le precede, en aras de evitar la temporalidad excesiva de los contratos y promover la estabilidad en el empleo, reforzar la fuerza vinculante de los convenios colectivos sectoriales frente a los de empresa, evitar la externalización de servicios, a través de subcontratación e implementar nuevos mecanismos de flexibilidad interna de las empresas.

Por consiguiente, procedemos a analizar las modificaciones sustanciales de los siguientes cuatro bloques primordiales:

- Simplificación de las modalidades contractuales
- Medidas para la modernización de la negociación colectiva
- Modernización contratación y subcontratación
- Nuevos mecanismos de flexibilidad interna y estabilización del empleo



II. SIMPLIFICACIÓN DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES

1. Temporalidad de los contratos.

Una de las principales preocupaciones en las negociaciones para la presente reforma laboral ha sido la excesiva temporalidad en las contrataciones, es por ello que tras la modificación del artículo 15 del ET se **han limitado los motivos por los cuales se permite la contratación temporal**, siendo estos únicamente por **causas de producción o por sustitución de persona trabajadora**, y quedando excluido el contrato de duración determinada de obra o servicios.

En referencia al **contrato por circunstancias de la producción imprevisibles**, su duración no podrá superar los **seis meses**, ampliable a un **máximo de un año** por convenio colectivo sectorial. Asimismo, se establece la posibilidad de concertar contratos temporales por causas de producción para atender situaciones ocasionales previsibles con una duración máxima **de noventa días anuales**, no continuados.

Finalmente, se reducen los umbrales temporales por los cuales las personas trabajadoras adquieren la condición de fijas y queda determinado en aquellas personas trabajadoras que en un período de **veinticuatro meses** hubieran estado contratadas durante un plazo **superior a dieciocho meses**, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo.

2. Contratos fijos-discontinuos

El artículo 16 del ET redefine los **contratos fijos-discontinuos** como aquellos que tienen naturaleza estacional o están vinculados a actividades productivas de temporada, o aquellos que, sin tener dicha naturaleza, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Estos contratos deberán formalizarse por escrito y establecer los elementos esenciales de la actividad laboral como la duración del período de la actividad, la jornada y su distribución horaria. A la suma,



una novedad en cuanto a los contratos fijos-discontinuos es la posibilidad de que las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) puedan formalizar este tipo de contrataciones para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de las empresas usuarias.

3. Contratos formativos

Los contratos de formación se articulan bajo **dos modalidades** distintas:

3.1. El contrato de formación en alternancia.

Tiene como objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Una de las peculiaridades de este tipo de contrato es que se podrá formalizar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificaciones profesionales exigidas para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

La duración del contrato de formación en alternancia será de un **mínimo de 3 meses** y un **máximo de 2 años**, y deberá estar prevista en el plan o programa formativo. No obstante, el tiempo de trabajo en la empresa, no podrá superar el 65% de la jornada prevista en el convenio colectivo, o en su defecto de la jornada máxima legal, durante el primer año, ni el 85% durante el segundo año.

La retribución en el contrato de formación en alternancia no podrá ser inferior al 60% durante el primer año, ni al 75% durante el segundo, de la cuantía establecida mediante norma colectiva para la categoría del trabajador y funciones que desarrolle, sin perjuicio de que el convenio colectivo establezca una retribución específica para esta tipología contractual. No obstante, en ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.



3.2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.

Esta modalidad contractual podrá celebrarse con aquellas personas que estén en posesión de un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

El plazo para suscribir el contrato desde la finalización de los estudios se ha visto reducido a 3 años, o 5 años en el caso de personas con discapacidad. La duración del mismo **no** podrá ser **inferior a 6 meses**, ni **superior a 1 año**, no obstante, los convenios colectivos sectoriales podrán fijar una duración en función de las características de cada sector.

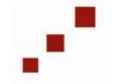
La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la determinada por el convenio colectivo, y en su caso, no puede ser inferior a la mínima establecida para el contrato de formación en alternancia, ni al salario mínimo interprofesional.

4. Incremento de sanciones en la LISOS

Mediante el Real Decreto-ley 32/2021 se ha introducido la infracción por cada trabajador afectado, lo que deriva en un incremento sustancial en las sanciones. A modo de ejemplo, el **artículo 7.2 de la LISOS** establece como **infracción grave** la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, considerándose una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas.

A su vez, han aumentado los importes de las sanciones por las infracciones graves siguientes:

- Art. 7.2: Transgresión de la normativa de modalidades contractuales.
- Art. 7.14: La formalización de nuevas contrataciones laborales incumpliendo la prohibición del 47.7.d) del ET.



- Art. 18.2.c): Infracción para la ETT por formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del art. 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Art. 19.2.b): Infracción para la empresa usuaria por formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del art. 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Art. 19.2.e): Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los dieciocho meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada trabajador afectado.

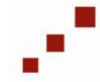
Las infracciones graves anteriores se sancionarán con multa: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros, en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros, y en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.

5. Cotización adicional en los contratos temporales

La cotización en los contratos de duraciones determinadas inferiores a 30 días tendrán una **cotización adicional** a cargo del empresario a la finalización del mismo. El cálculo se realizará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de contingencias comunes.

6. Vigencia temporal y régimen transitorio de los contratos temporales

Queda previsto que para los contratos para obra y servicio determinado basados en el anterior artículo 15.1. a) del ET celebrados **antes del 31 de diciembre de 2021**, así como



los contratos eventuales por circunstancias del mercado según lo previsto en el anterior artículo 15.1.b), resultaran aplicables hasta su duración máxima.

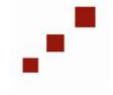
Por otra parte, aquellos contratos para obra y servicio determinado y contratos eventuales por circunstancias del mercado celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se registrarán por la normativa legal vigente en la fecha en la se han concertado y su duración máxima **no podrá ser superior a 6 meses**.

III. MEDIDAS PARA LA MODERNIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los aspectos más importantes que han sido abordados en cuanto a la negociación colectiva se basan en la ultraactividad de los convenios y la correcta relación entre los convenios sectoriales y de empresa.

Así pues, la primera modificación es la supresión de la retribución como materia con prioridad aplicativa en el convenio colectivo de empresa respecto del convenio colectivo sectorial. No obstante, la disposición transitoria sexta determina que dicha modificación resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y como máximo en el plazo de un año desde la entrada en vigor del Real Decreto ley, esto es 29 de diciembre de 2022. Asimismo, el apartado tercero de la misma disposición legal contempla la adaptación de los textos convencionales a las modificaciones contempladas en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto.

Por otra parte, se **recupera la ultraactividad** de aquellos convenios colectivos que, tras haber transcurrido un año desde la denuncia del mismo sin haber alcanzado un nuevo convenio colectivo, y/o transcurrido el proceso de negociación sin haber llegado a un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo. Además, tal y como se determina en la disposición transitoria séptima, los convenios colectivos que hubieren sido denunciados a la fecha de entrada en vigor del RD ley 32/2021, en tanto que no se



adopte un nuevo convenio colectivo, mantendrán su vigencia con independencia de la fecha en la que perdieron la vigencia.

IV. MODERNIZACIÓN CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN

En materia de subcontratación, ha sido sustituido el convenio colectivo de la contratista, siendo de aplicación a las empresas contratistas y subcontratistas 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, o la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio.

En relación a los contratos por circunstancia de la producción previsible se establece la **imposibilidad** de identificarse como **causa** del contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas y subcontratas, o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual de la empresa, sin perjuicio de la celebración por circunstancias de la producción imprevisibles.

Por último, tal y como ha sido anunciado anteriormente en el sub-apartado de "*Contratos formativos*", se permite la celebración de contratos fijo-discontinuos para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas, que siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

V. NUEVOS MECANISMOS DE FLEXIBILIDAD INTERNA Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

Las últimas novedades legislativas relevantes en la nueva reforma laboral son los cambios en el régimen jurídico de los ERTE, así como la implementación de los nuevos ERTE Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.



1. Modificaciones en el régimen jurídico de los ERTE

En relación a los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas, han sido introducidas algunas modificaciones procedimentales, como por ejemplo; la supresión de las especificidades para los ERTE por reducción de jornada, la contracción de algunos plazos, como por ejemplo en el período de consultas para las empresas con menos de 50 trabajadores (no superior a 7 días), o el plazo para la constitución de la mesa negociadora (5 días si hay representación/10 días sino hay representación). A mayores, se requiere determinar el período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la medida suspensiva o de reducción de jornada.

Asimismo, se establece la posibilidad de solicitar una **prórroga** de la medida, que deberá ser tratada en un **período de consultas** de una duración máxima de **5 días** y la decisión empresarial será comunicada a la autoridad laboral en el plazo de 7 días.

En el supuesto de ser declarada la medida injustificada en la jurisdicción social, se añade que la empresa **además** del reintegro que proceda realizar del importe de las prestaciones a la entidad gestora, deberá ingresar las diferencias de cotización a la Seguridad Social.

En los ERTE por fuerza mayor se establece el procedimiento en el **nuevo artículo 47.5 del ET**, y se establecen algunas particularidades a los ERTE por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sea consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.

Concretamente, las especificidades en los supuestos de ERTE son las siguientes:

- No es preceptiva la solicitud de informe por parte de la autoridad laboral a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- La empresa debe justificar la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión gubernativa.
- La autoridad laboral autorizará el expediente si se entienden justificadas las limitaciones o impedimento referidos.



La empresa, durante el período de vigencia del ERTE, podrá afectar y desafectar personas trabajadoras (de igual manera que en los ERTE ETOP) en función de las alteraciones de la causa justificativa de las medidas, previa información a los representantes legales de los trabajadores y antepuesta comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales, conforme a los plazos establecidos a la TGSS.

Finalmente, en la LGSS se ha añadido el artículo **153 bis** que determina las reglas de cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato, al amparo de lo establecido en el art. 47 o 47 bis del ET, en cuyo caso la empresa está obligada al ingreso de las cuotas correspondientes a la aportación empresarial. Mientras que, la prestación por desempleo o la prestación referida a la DA 41^a corresponde a la entidad gestora de la prestación, el ingreso de la aportación del trabajador.

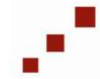
2. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

Se establece un nuevo mecanismo de flexibilidad interna y estabilización del empleo, cuya regulación se establece en el art. 47 bis del ET.

El mecanismo RED tiene dos modalidades:

- **Cíclica:** para aquellos supuestos en que se aprecia una coyuntura macroeconómica general que aconseja la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
- **Sectorial:** cuando en un determinado sector 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 un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

Estos mecanismos se activarán a propuesta conjunta del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.



Posteriormente, activado el mecanismo, las empresas podrán de forma voluntaria solicitar la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo a la autoridad laboral competente y comunicar de forma simultánea a la representación de las personas trabajadoras, procediendo al previo desarrollo de un período de consultas conforme al art. 47.3 del ET, siendo necesario en la modalidad sectorial acompañar un plan de recualificación de las personas afectadas.

La autoridad laboral deberá remitir el contenido de la solicitud a Inspección de Trabajo y Seguridad Social y recabar el informe preceptivo sobre la concurrencia de los requisitos. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo, mientras que en caso contrario la autoridad laboral estimará o desestimaré la solicitud en función de si concurren los términos requeridos.

La **DA 39ª de la LGSS** recoge los beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los ERTE y a los Mecanismos RED, concretamente las empresas podrán acogerse a las exenciones en la cotización a la Seguridad social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta:

- El 20% a los ERTE por causas ETOP.
- El 90% a los ERTE por causa de fuerza mayor temporal del art. 47.5 y 47.6 del ET.
- ERTE por aplicación del Mecanismo RED en modalidad cíclica:
 - o El 60%, desde la fecha de activación hasta el último día de cuarto mes posterior a la fecha de activación.
 - o El 30% durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del anterior punto.
 - o El 20% durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del anterior punto.
- El 40% a los ERTE por aplicación del Mecanismo RED en modalidad sectorial.

Las exenciones serán de aplicación siempre y cuando las empresas desarrollen las acciones formativas contempladas en la DA 25ª del ET.



Las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo se beneficiarán de la prestación prevista en la DA 41ª de la LGSS. Dicha prestación entrará en vigor a los 3 meses de la publicación en el BOE del RD-ley 32/2021, esto es el 29 de marzo de 2022 y no requiere acreditar ningún período mínimo de cotización previo a la Seguridad Social. Asimismo, la prestación será incompatible con las prestaciones o subsidios por desempleo, con la prestación por cese de actividad, con la Renta Activa de Inserción y con otras prestaciones económicas de la Seguridad Social, y con la realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo.

El procedimiento de la solicitud y el reconocimiento del derecho de la prestación será iniciado por la empresa en el plazo de un mes desde la fecha de la notificación de la resolución de la autoridad laboral autorizando la aplicación del mecanismo. El acceso a la prestación del mecanismo RED requerirá la inscripción de la persona trabajadora ante el servicio público de empleo competente.

La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora, según lo establecido en el apartado tercero de la DA 41ª de la LGSS, el porcentaje del 70%, durante toda la vigencia de la medida. El tiempo de precepción de esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto.

Esto es lo que podemos informar según nuestro saber y hacer, en Sabadell a 3 de enero de 2022.

Departamento Jurídico-Laboral.