

El 30 de diciembre de 2021 se publicó 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, entrando el vigor al día siguiente, a excepción de determinados preceptos, para los que se prevé una *vacatio legis* de tres meses, ya que las empresas dispondrán de este tiempo para adaptar los contratos temporales vigentes a la nueva legislación y de seis meses en el caso de los contratos por obra y servicio.

Hay **cuatro aspectos clave** que se destacan en este nuevo RDL:

1. Modernización de la negociación colectiva

- Se recupera la ultraactividad indefinida, las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor a pesar de que se termine su vigencia expresa.
- Se deroga la prevalencia salarial del convenio de empresa, de esta manera los convenios sectoriales marcarán los salarios mínimos.

2. Simplificación de los contratos

Desaparición de los contratos por obra y servicio y modificaciones en la contratación temporal de trabajadores.

- Los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido.
- Solo existirá un contrato de duración determinada, que podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por la sustitución de la persona trabajadora.
- Desincentivos para penalizar la excesiva rotación de los contratos de muy corta duración, por lo que se introduce una penalización de importe fijo por cada baja realizada de un contrato temporal. Se sustituye la penalización vigente hasta ahora, por una que introduce un desincentivo mayor cuanto más cortos sean los contratos.
- Los contratos temporales con duraciones inferiores a 30 días tendrán una cotización a la Seguridad Social adicional de 26€ cuando se den de baja. Esta medida supone una penalización creciente.
- De manera excepcional estas cotizaciones a las que nos referimos en el párrafo anterior no serán de aplicación a los regímenes especiales de trabajadores por cuenta ajena agrarios, empleados de hogar, de la minería del carbón y tampoco a los contratos por sustitución.

Contrato de duración determinada

- Para celebrar este tipo de contrato, será requisito indispensable que se especifique con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias que lo justifican y su conexión con la duración prevista.
- También deberá concretarse para trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada, así como aquellos que no tengan la anterior naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- El RDL define el concepto circunstancias de la producción en el caso del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, se entiende como el aumento ocasional e imprevisible de la actividad o aquellas oscilaciones que generan un desajuste temporal de empleo en la empresa. La duración prevista de este tipo de contrato será de seis meses, pudiendo ampliarse máximo otros 6 meses más.
- Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción también contemplan contratos por situaciones ocasionales y de duración reducida y delimitada, pudiendo usarse durante un periodo total de 90 días, nunca de manera continuada, durante los cuales se permitirá la contratación para estas situaciones que deben ser 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.
- Sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo: 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.
- Acciones formativas: las personas trabajadoras que estén sujetas a este tipo de contratos serán colectivo preferente para las acciones formativas, sin perjuicio de que los convenios sectoriales podrán establecer bolsas de empleo para favorecer su contratación para mejorar su formación durante los periodos que se encuentren en inactividad.

Contratos formativos

Se limitan a **dos modalidades**:

- Contrato de formación en alternancia, pueden concertarse con personas de cualquier edad, a excepción del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, con límite de hasta 30 años y con una duración máxima de dos años.

Las jornadas no podrán ser superiores al 65% durante el primer año y 85% el segundo, sin posibilidad de realizar horas extras, trabajo a turnos o jornadas nocturnas. La retribución se debe adaptar al convenio y no podrá ser inferior al 60% el primer año y del 75% el segundo año, en todo caso nunca será inferior al SMI proporcional a la jornada que se realice.

- Contratos para la obtención de la práctica profesional, estos podrán celebrarse pasados 3 años desde que se obtuvo la certificación, pudiendo tener una duración entre 6 meses y 1 año. En personas con discapacidad podrán celebrarse pasados 5 años desde la obtención de la certificación.

3. Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales

- Siempre habrá un C. Colectivo sectorial aplicable, este podrá ser el de la actividad desarrollada por la empresa principal u otro, previa determinación por negociación colectiva sectorial, siempre que esté dentro de sus normas generales.

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.

- Aplicación del convenio de empresa, el convenio de empresa solo podrá aplicarse por la contratista si determina mejores condiciones salariales que las del sector que resulte de aplicación.

4. Establecimiento de un mecanismo permanente deflexibilidad y estabilización del empleo

Se revisa el modelo de ERTE ya existente y se crea el mecanismo RED.

▪ ERTE ETOP

Con intención de facilitar su tramitación y flexibilidad, el periodo de consultas:

- Se reduce a 7 días para las empresas con menos de 50 trabajadores, previa constitución de la comisión representativa.
- Se refuerza la información 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

- A la actual fuerza mayor se le agrega, como causa específica el impedimento o las limitaciones a la actividad normalizada determinadas por decisiones provenientes de la autoridad gubernamental.
- Será necesario aportar un informe preceptivo de la Inspección de trabajo.
- La autoridad laboral deberá resolver en 5 días, con silencio positivo.
- La reducción de la jornada podrá ser entre un 10 y un 70%.

Durante el periodo de vigencia del ERTE la empresa podrá afectar y desafectar trabajadores, al igual que en los ERTE ETOP anteriormente mencionados, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras y comunicación a la TGSS. Mantienen las garantías en el empleo de los actuales ERTE COVID.

Para ambas modalidades se incorporan una serie de elementos creados a raíz de los ERTE COVID, la posibilidad de afectar y 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%, condicionada 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.

Las exenciones reguladas en la disposición adicional trigésima novena. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al mecanismo RED, que se financiarán con aportaciones del Estado, serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, del SEPE y del FOGASA, respecto a las exenciones que correspondan a cada uno de ellos.

▪ Mecanismo 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.

Este mecanismo RED tendrá 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.
- **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.

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

En las dos modalidades, se podrán acceder a **exoneraciones a la Seguridad Social**. En la modalidad cíclica, durante los primeros 4 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%, condicionada a la realización de actividades de formación.