

NOVEDADES REFORMA LABORAL 2021

MODIFICACIONES EN MATERIA DE CONTRATOS

Contratos formativos:

Se modifica la estructura de contratos formativos, eliminándose los actuales contratos en prácticas, para la formación y el aprendizaje y para la formación dual y el aprendizaje, que se sustituyen por un único tipo de contrato formativo, pero que se podrá celebrar en dos supuestos diferenciados.

- **Contrato de formación en alternancia:** para compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos, que pueden ser estudios universitarios, de formación profesional o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Se podrá concertar con personas que carezcan de cualificación profesional reconocida, y tendrá una duración mínima de 3 meses y máxima de 2 años.
- **El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:** Se podrá concertar con quienes tengan un 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. Tendrá una duración mínima de 6 meses y máxima de 1 año.

***Entrada en vigor y régimen transitorio:** Estas modificaciones entrarán en vigor el 31 de marzo de 2022. Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje vigentes antes de la entrada en vigor de esta modificación, seguirán rigiéndose por la normativa anterior, hasta su duración máxima.*

Contratos de duración determinada:

Todos los contratos se presumen celebrados por tiempo indefinido, salvo dos excepciones: por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, debidamente justificadas. Se suprimen los contratos de obra y servicio y se modifican las condiciones y denominación de los eventuales e interinidad.

Contrato por circunstancias de la producción: admite 2 supuestos:

- Causas imprevisibles: incremento ocasional e imprevisible y oscilaciones (incluidas las derivadas de las vacaciones anuales) que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. La duración máxima

de este contrato es de 6 meses, ampliable a 1 año por convenio colectivo sectorial. El contrato tan solo podrá ser prorrogado una única vez, hasta alcanzar la duración máxima.

- Causas previsibles: para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. No se podrá utilizar este contrato para la realización de trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa. La duración máxima de este contrato son 90 días naturales al año, no consecutivos, con independencia del número de personas contratadas bajo esta modalidad, durante dichos 90 días.

Contrato de sustitución: admite 3 supuestos:

- Para la sustitución de trabajador con reserva de puesto de trabajo: en el contrato debe especificarse el nombre de la persona sustituida y la causa concreta de sustitución.
- Para completar la jornada reducida por otro trabajador, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo. En el contrato debe especificarse el nombre de la persona sustituida y la causa concreta de sustitución.
- Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. La duración máxima en este caso es de 3 meses. No hay posibilidad de prórroga.

Entrada en vigor y régimen transitorio: Estas modificaciones entrarán en vigor el 31 de marzo de 2022. Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad, así como los contratos para obra y servicio determinado celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, y los fijos de obra (ex. art. 24 CC Estatal de la Construcción), seguirán rigiéndose por la normativa anterior hasta su duración máxima. Los que se celebren entre el 31 de diciembre de 2021 y hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a 6 meses.

Importante: Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización de este. Hasta ahora era para los contratos inferiores a 4 días.

Transformación automática en trabajadores fijos por abuso en la contratación temporal:

- Los trabajadores que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 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 2 o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de fijos.
- Asimismo, adquirirá la condición de fijo el trabajador que ocupe un puesto de trabajo estructural y habitual que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses

en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Régimen transitorio: Se aplicará a los contratos suscritos a partir del 31 de marzo de 2022. Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

Contratos fijos discontinuos:

- **Supuestos permitidos:** se amplían a trabajos de naturaleza estacional o de temporada, o para aquellos que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. También podrá concertarse para la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa e incluso podrán celebrarse entre una ETT y un trabajador para ser cedido.
- **Llamamiento:** Se amplía su regulación, deberá regirse por criterios objetivos o formales, previstos en convenio colectivo o en su defecto acuerdo de empresa y deberá ser siempre por escrito.
- **Antigüedad:** Los trabajadores tendrán derecho a que se calcule su antigüedad teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.
- **Contratos o subcontratos:** Cuando la contratación se justifique por la celebración de contratos, subcontratos o con motivo de concesiones administrativas, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones, con una duración máxima de 3 meses, salvo regulación convencional.
- **Convenios colectivos sectoriales:** podrán establecer una bolsa sectorial de empleo, manteniendo la posibilidad de permitir la celebración de este tipo de contratos a tiempo parcial.

Entrada en vigor: 31 de marzo de 2022.

Contrato fijo de obra en el sector de la construcción

Se modifica la extinción del contrato indefinido de obra, por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción (finalización de la obra a la que esté adscrita), excepto para el personal de estructura. La finalización de dicha obra obligará a la empresa a proponer una **recolocación al trabajador**, previa formación, si es preciso, siempre a cargo de la propia empresa.

Una vez efectuada la **propuesta de recolocación**, el contrato podrá extinguirse cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- El trabajador rechace la recolocación.
- A pesar de la formación, el trabajador no disponga de cualificación suficiente para la nueva obra.
- Inexistencia de nuevas obras en la provincia en la que esté contratado el trabajador.

Indemnización: la extinción implica el pago de una indemnización del 7% sobre conceptos salariales devengados durante toda la vigencia del contrato o la superior si así lo prevé el CC Construcción.

MODIFICACIONES EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

- 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. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará éste.
- Las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan **representación legal**, tendrán derecho a formular, a la representación legal de personas trabajadoras de la empresa principal, cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

MODIFICACIONES EN MATERIA DE EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO

ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor

- El procedimiento para la tramitación de los **ERTE ETOP** será el mismo, con independencia del número de trabajadores de la empresa y personas afectadas, salvo por la duración del periodo de consultas.
- Se prevé un nuevo tipo de **ERTE por fuerza mayor que impida o limite la actividad normal de la empresa**, que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública, que asimismo deberá ser constatada por la Autoridad laboral.
- Durante el periodo de aplicación del ERTE, **la empresa podrá desafectar y afectar** a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias, previa información a la representación legal de trabajadores y previa comunicación al SEPE.
- Dentro del periodo de aplicación del ERTE **no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales**. Excepciones.

- Los **beneficios en materia de cotización** vinculados a los ERTE, de carácter voluntario para la empresa, estarán condicionados, al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas.

Nuevo mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

- Es 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 dos modalidades:
 - a) Cíclica**, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
 - b) 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.
- Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial.
- Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en materia de protección social, incluida una prestación por desempleo especial.

MODIFICACIONES EN MATERIA DE NEGOCIACION COLECTIVA

- Los **convenios colectivos de empresa** dejan de tener prioridad respecto a los de ámbito superior, en lo que respecta a la cuantía del salario base y de los complementos salariales. Se mantiene la prioridad respecto a otros aspectos.
- Se recupera la **ultractividad** de los convenios colectivos, de modo que, una vez transcurrido un año desde su denuncia, éstos no perderán su vigencia. Sin embargo, en dicha situación, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

MODIFICACIONES EN MATERIA DE SANCIONES

Se añaden nuevas infracciones relacionadas con la infracción de las **nuevas normas sobre contratación temporal**. Constituyen infracción:

- La no información sobre vacantes a los trabajadores con contrato formativo o fijo discontinuo.
- La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, se considerará una infracción distinta **por cada una de las personas trabajadoras afectadas**.
- La formalización de nuevas contrataciones laborales, durante la vigencia de ERTE, infringiendo la prohibición al respecto.
- Proceder al despido colectivo de trabajadores o a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor o del Mecanismo RED, sin acudir a los procedimientos legalmente establecidos.
- Establecer nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición establecida durante la vigencia de un ERTE.

ENTRADA EN VIGOR

Las modificaciones anunciadas entraran en vigor el 31 de diciembre de 2021, salvo las que tengan un plazo específico.

Barcelona, a 30 de diciembre de 2021.