

Primera lectura y análisis del Real Decreto Ley 32/2021 sobre la reforma laboral

Índice del Contenido

I.- CONTRATACIÓN LABORAL	1
i. CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA:.....	2
ii. CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS.....	2
iii. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.....	3
iv. CONTRATO CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION	3
v. CONTRATO PARA SUSTITUCIÓN DE TRABAJADOR/A CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.....	4
vi. CONTRATO FIJO DISCONTINUO	4
vii. CONTRATO DE FIJO DE OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	6
 II.- SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS	 6
 III.- ERTES Y MECANISMO RED	 7

El Boletín Oficial del Estado (BOE) ha publicado hoy, 30 de diciembre, el Real Decreto-Ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

[\(Acceder a normativa BOE, aquí\).](#)

El Real Decreto-Ley entra en vigor mañana, 31 de diciembre de 2021, a excepción de los siguientes puntos, que entrarán en vigor a los tres meses de esta publicación en el BOE:

- La regulación de los aspectos de la reforma del contrato formativo.
- La duración del contrato de trabajo.
- La reforma de la figura del contrato fijo-discontinuo.
- La regulación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- La cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia.
- Las derogaciones expresas a artículos del ET que afectan al contrato a tiempo parcial y de relevo, a los empleados de la Administración y a la sustitución de trabajadores en excedencia por cuidado de familiares.
- La derogación del contrato de obra o servicio.

Después de una primera lectura, y tomando como referencia los análisis de la CEOE y del magistrado Carlos Hugo Preciado para el Consejo General de Graduados Sociales de España, a continuación pueden leer el siguiente resumen, que avanza aquellos aspectos que finalmente se han visto modificados.

I.- CONTRATACIÓN LABORAL.

La nueva regulación en materia de contratación laboral entrará en vigor el 31 de marzo de 2022.

Se suprimen las modalidades contractuales de

- contrato en prácticas (título universitario o FP medio-superior)
- contrato para la formación y aprendizaje
- contrato para la formación dual universitariaSe crea el nuevo Contrato Formativo, que tiene por objeto dos modalidades:
- La formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena.
- El desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada.

i. CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA:

- **Objeto:** compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos (FP, UNIVERSIDAD O CEFSNE).
- **Destinatarios:** los que no tengan titulación para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional Personas con otra titulación siempre que no tuvieran contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y sector productivo.
- **Duración del contrato:** mínimo 3 meses y máxima de 2 años.

ii. CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS

- **Objeto:** La obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.
- **Destinatarios:** Quienes tengan título universitario o de 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 del sistema educativo.
- **Duración del contrato:** no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1año.

NORMAS COMUNES AL CONTRATO FORMATIVO

- Acción protectora de la SS integral, incluido desempleo.
- Forma y contenido: por escrito y con inclusión del plan formativo.
- Límites de edad y duración máxima inaplicables:
 - Personas con discapacidad
 - Colectivos en situación de exclusión social.
- Empresas con ERTE o en el mecanismo RED no pueden sustituir a los afectados por contratados en formación.
- Se prohíbe segundo período de prueba y el contrato formativo computa para antigüedad en la empresa.

iii. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Se recupera la presunción general de que el contrato de trabajo lo es por tiempo indefinido. Sólo se admiten **dos supuestos tasados de temporalidad**:

- La justificación de la causa exige la **especificación precisa en el contrato de: la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.**
- Se suprimen las modalidades contractuales de duración determinada (obra y servicio, eventual e interinidad), que ahora se reducen a 2:

1. CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

- A) Contrato de Circunstancias de la producción imprevisibles.
- B) Contrato para Circunstancias de la producción previsibles.

2. SUSTITUCIÓN

- A) Contrato para sustitución de trabajador con reserva de puesto de trabajo.
- B) Contrato para completar la jornada reducida por otro trabajador/a.
- C) Para cobertura de vacante durante proceso de selección o promoción.

iv. CONTRATO CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION

Contrato de circunstancias de la producción imprevisibles:

- **Causa:** incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones (incluidas las derivadas de las vacaciones anuales) que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. (contrato fijodiscontinuo)
- **Duración:** máximo 6 meses, ampliable a 1 año por convenio colectivo sectorial.
- prorrogable si inferior a máximo, por acuerdo de las partes una sola vez, respetando los máximos.

Contrato para circunstancias de la producción previsibles.

- **Causa:** para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el término de 90 días.
- No es causa del contrato de circunstancias de producción previsible: la realización de los trabajos en el marco de contratatas, subcontratatas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa
- **Duración máxima 90 días/año natural**, con independencia de trabajadores necesarios en cada uno de dichos días las situaciones, que deben identificarse en el contrato.

v. CONTRATO PARA SUSTITUCIÓN DE TRABAJADOR/A CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.

Causas:

- Para la **sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto** de trabajo, con obligación de especificar en el contrato:
 - Nombre sustituido.
 - Causa de sustitución.
- Para **completar jornada reducida por otro trabajador/a**, con deber de especificar nombre y causa.
- Para cobertura de **vacante durante proceso de selección o promoción**. Duración no superior a 3 meses (no renovable) o plazo inferior en Convenio.

❖ **LUCHA CONTRA EL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL:**

Adquieren condición de fijos:

- Por incumplimiento requisitos art.15 ET.
- Por no alta en la SS una vez transcurrido plazo legal de período prueba.

❖ **LUCHA CONTRA EL ABUSO EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL:**

- Adquieren condición de fijos: contratados 18/24 meses, para el mismo o distinto puesto en la empresas o grupo por 2 ó más contratos por circunstancias de la producción (directamente o por ETT). Incluye supuestos de sucesión o subrogación empresarial.
- Adquieren condición fijo quien ocupe un puesto de trabajo cubierto durante más de 18/24 meses por medio de CCP, directamente o por ETT.

Se establece a igualdad de derechos entre fijos y temporales.

vi. CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Al suprimirse el contrato de obra y servicio se incluye los supuestos de contratación de obra y servicio para contratadas en el actual contrato fijo discontinuo, cuyas condiciones de mejoran a nivel de regulación del llamamiento y de los períodos de inactividad, y con el objeto de favorecer su estabilidad en el empleo y la formación.

Se **amplían los supuestos de contrato fijo discontinuo**, que ahora comprende :

- Trabajos de **naturaleza estacional**
- Trabajos **vinculados a actividades productivas de temporada**.
- Trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- 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.
- Empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.

Forma:

- Por escrito.
- Reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral.
- Llamamiento por criterios objetivos y formales, fijado en Convenio o acuerdo de Empresa.
- Llamamiento siempre por escrito o constar notificado interesado, con indicaciones precisas y antelación adecuada.
- Traslado a RLT al inicio del ejercicio de las previsiones de llamamiento anual o semestral y datos de altas efectivas
- Ejercicio de acciones por incumplimiento dies a quo: la falta de llamamiento o el momento en que la conozcan.

➤ **Otros aspectos del Contrato Fijo Discontinuo a tener en cuenta:**

▪ **Fijo discontinuo por contrata:**

Los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones

Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses.

▪ **Bolsa sectorial de empleo:**

Pueden crearse por CCol sector, en la que se podrán integrar las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua.

▪ **Celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos**

Se amplía a todo convenio dicha posibilidad.

Obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo discontinuo. (por CCol)

- **Un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento** a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras,(CCol Sector)
- **Derechos fijos discontinuos:**
 - Conciliación vida laboral y familiar
 - Ausencias con derecho a reserva puesto trabajo.
 - Causas justificadas por ley o convenio colectivo.
- **Antigüedad:** Duración efectiva relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.
- **Excepción:** aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

vii. CONTRATO DE FIJO DE OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Se pretende reforzar la fijeza en el sector de la construcción, abordando una nueva regulación del contrato "fijo de obra".

Se regula la **extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción**, como forma peculiar de extinción, que no es aplicable al personal de estructura.

La finalización de obra obliga a la empresa a proponer recolocación previa formación si es preciso, siempre a cargo de la empresa.

Se prioriza la formación a través de la FUNDACION LABORAL CONSTRUCCION.

Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- Rechazo recolocación.
- Cualificación inadecuada tras un proceso de formación o recualificación.
- Inexistencia de obras en la provincia.

Se impone preaviso de 15 días excepto rechazo de recolocación, y una indemnización 7% sobre conceptos salariales devengados durante toda la vigencia del contrato o la superior establecida por CCol. Sector Construcción.

II.-

SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

Se trata de mejorar las condiciones retributivas de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en empresas que se dedican a contratar y subcontratar, particularmente las conocidas como multiservicios.

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 conforme a lo dispuesto en el Título III.

No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este en los términos que resulten del artículo 84 ET. (vid. art.42.4 ET)

En resumen, a los trabajadores de las contratistas o subcontratistas se les aplica:

- El CCol de empresa contratista o subcontratista, con las condiciones salariales establecidas en el CCol que le sea aplicable a la contratista o subcontratista.
- En su defecto: el CCol Sectorial aplicable a la contratista o subcontratista.
- En su defecto: el CCol del sector de la actividad desarrollada en la contrata o Subcontrata.

III.- ERTES Y MECANISMO RED

Se promueve la utilización del mecanismo de los ERTE, como medio de flexiseguridad dirigido a evitar despidos.

Permite reducir jornada o suspender temporalmente contratos de trabajo, por causas ETOP, que ahora se exigen que sean de carácter temporal.

Se agilizará la tramitación de los ERTE, con reducción de plazos y suprimiendo la comunicación al SEPE, pues ahora se coordinan las Entidades Gestoras a tales efectos (Disposición adicional cuadragésima segunda LGSS).

Se regula la facultad empresarial de desafectar y afectar a personas trabajadoras en función de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, previa información a los Representantes Legales de los Trabajadores y comunicación al SEPE.

Durante el ERTE se prohíben la realización de horas extraordinarias, realizar externalización de la actividad y nuevas contrataciones laborales.

De todas las materias tratadas en el presente Real Decreto, creemos que los cambios relacionados en materia en contratación, sobre todo la supresión del contrato de obra y la nueva relevancia que toma el contrato fijo discontinuo, es lo más destacable y que será necesario un mayor análisis dado que su vigencia será a partir del próximo 31 de marzo 2022.

Durante el mes de enero, procederemos a realizar un CAFÉ BNFIX donde podremos exponer todos aquellos aspectos que hemos visto después de un análisis más profundo, pero con la prudencia que nos caracteriza.

Jordi Altafaja Diví · Socio responsable del Área laboral

Montserrat Teruel Marine · Área laboral