



MOORE

LABORAL

PRINCIPALES CLAVES DE LA REFORMA LABORAL

El pasado 30 de diciembre se publicó en el BOE 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**.

La norma entró en vigor el pasado 31 de diciembre de 2021, a excepción de ciertas materias que entrarán en vigor a los tres meses de la publicación en el BOE.

A continuación, trasladamos las principales claves de la reforma laboral:

1. Contratos formativos: Se reformulan los **contratos formativos**. Se ha creado el contrato de formación en alternancia, que tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos (duración máxima de 2 años); y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios y que podrán celebrarse una vez transcurridos 3 años después de obtenida la certificación (con una duración de entre 6 meses y un año). La figura del tutor en la empresa cobra ahora especial importancia.

2. Contratación temporal: Fin del contrato de obra y servicio. Desaparece el contrato por obra o servicio y se sólo podrán celebrarse contratos por circunstancias de la producción o por sustitución del trabajador.

Para acreditar que concurre una causa justificada de temporalidad, será obligatorio a partir de ahora que se detalle con precisión, en el propio contrato, el motivo habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Se endurecen las sanciones por contratación temporal fraudulenta que se impondrán por cada empleado.

3. Contrato fijo discontinuo: Se potencia esta figura frente a los temporales. Deberá concertarse para la realización de trabajos que se enmarquen bajo las siguientes premisas: que tengan carácter estacional o vinculados a 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; actividades realizadas en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, aun siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

4. Recuperación de la ultraactividad indefinida de convenio, es decir, una vez haya concluido la duración del mismo sin que hay acuerdo o solución para un nuevo convenio, se mantendrá su vigencia.

5. Negociación colectiva: convenios colectivos. Por un lado, en materia de contratos y subcontratos se aplicará siempre el convenio del sector de la actividad desarrollada, con independencia de su objeto social o forma jurídica y por otro lado, se elimina la posibilidad de que el convenio de empresa, durante la vigencia del convenio de ámbito superior, tenga prioridad aplicativa en materia salarial.

6. Desincentivación de los contratos de muy corta duración. Se modifica el sistema de cotización para los contratos inferiores a 30 días. El sistema pasa de penalizar las contrataciones inferiores a 5 días, a aplicar se a todos los contratos inferiores a 30 días, que tendrán una cotización adicional a la Seguridad Social adicional de 26 euros cuando se den de baja.

7. Nuevos mecanismos de flexibilidad interna. Se revisa el modelo de ERTE ya existente y se incorporan varios elementos novedosos tras la experiencia de la pandemia:

- ERTE ETOP: el período de consultas se reduce de 15 a 7 días para empresas con menos de 50 trabajadores, previa constitución de la comisión representativa. Se incorporan las prohibiciones de horas extra y externalizaciones de los actuales ERTE COVID.
- En los ERTES de fuerza mayor, se añaden como causa específica el impedimento o limitación a la actividad normalizada determinada por decisiones de la autoridad gubernativa y se prescinde del informe previo de la ITSS.
- Durante el periodo de vigencia del ERTE la empresa podrá afectar y desafectar personas trabajadoras.
- Mantienen las garantías en el empleo de los actuales ERTE COVID.
- Se refuerza la prohibición de realizar nuevas contrataciones durante el ERTE tipificando su incumplimiento como infracción grave
- Se incorpora la posibilidad de obtener bonificaciones en las cotizaciones sociales y financiación si desarrollan actividades formativas para los trabajadores en ERTE.
- Exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social (ERTES ETOP, serán del 20% condicionadas a la realización de acciones formativas y ERTES Fuerza Mayor, del 90%).

8. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del empleo. Se crea esta nueva vía para la reducción de jornada o la suspensión de contratos por causas empresariales. Esta vía tiene que ser activada temporalmente por el Gobierno en situaciones complicadas para la economía en general o para un sector en particular. Se presentan 2 modalidades:

ij) Modalidad cíclica: proporcionará a las empresas un marco estable ante una caída transitoria o cíclica de su demanda por causas macroeconómicas, para evitar despidos inmediatos. Las empresas podrán suspender a parte de sus trabajadores durante un plazo máximo de un año. Se establecen unos porcentajes decrecientes por períodos de 4 meses a contar desde la activación por el Gobierno del Mecanismo RED: 60% el primer cuatrimestre, 30% el segundo cuatrimestre y 20% el último cuatrimestre.

ii) Modalidad sectorial: cuando se aprecie una obsolescencia formativa y de capacitación del sector con duración máxima inicial de un año, ampliable con hasta 2 prórrogas de 6 meses. Las empresas facilitarán el paso de sus trabajadores a otra empresa mediante su recualificación. Las exoneraciones a la Seguridad Social serán del 40% en esta modalidad, pero para aplicar estas exoneraciones las empresas deberán a) dar formación a los afectados por el ERTE y b) mantener el empleo durante 6 meses desde la fecha de finalización del ERTE.

9. Régimen transitorio:

- Todos los **contratos temporales** (eventuales, por obra y servicio, de interinidad, fijo de obra, en prácticas y formativos) **suscritos conforme a la redacción vigente previa y en vigor antes de esta reforma, resultarán aplicables, sin la necesidad de sufrir ningún cambio**, hasta su duración máxima pactada en los términos recogidos en la redacción normativa vigente a la fecha de su firma.
- Hasta el **30 de marzo de 2022, se podrán concertar contratos eventuales y de obra y servicios conforme a la regulación previa a la reforma. Eso sí, su duración máxima no podrá exceder en ningún caso de 6 meses.**

