
PRINCIPALES CLAVES DE LA REFORMA LABORAL

(Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre)

Abril 2022

Estrictamente confidencial

ÍNDICE

1. Novedades en relación con la negociación colectiva

- 1.1 Convenio Colectivo aplicable a las contratas y subcontratas. Art. 42 ET*
- 1.2 Prioridad aplicativa de los Convenios Colectivos. Art 84 ET*
- 1.3 Ultraactividad de los Convenios Colectivos. Art 86 ET*

2. Novedades en relación con los ERTE

- 2.1 ERTE por causa ETOP o derivado de Fuerza Mayor. Art 47 ET*
- 2.2 Mecanismo RED. Art 47.bis) ET*

3. Novedades en relación con la materia sancionadora

4. Novedades en relación con la contratación

- 4.1.- Contratos formativos*
- 4.2.- Contratos temporales: derogaciones y régimen transitorio*
- 4.3.- Contratos de duración determinada: nuevas modalidades (CP)*
- 4.4.- Contratos de duración determinada: nuevas modalidades (SUST)*
- 4.5.- Contratos de duración determinada: encadenamiento y rég. Transitorio*
- 4.6.- Contrato fijo-discontinuo (FD): régimen y características*

1.-Novedades en relación con la negociación colectiva

1.1. Convenio Colectivo aplicable a contratistas y subcontratistas. Art 42 ET

¿Cuáles son las principales modificaciones introducidas al art. 42 ET?

- El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la **actividad desarrollada** en la contrata o subcontrata, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable.
- Cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará éste en los términos que resulten de la aplicación de las reglas de concurrencia del art. 84 ET.

1.- Novedades en relación con la negociación colectiva

1.2.- Prioridad aplicativa de los Convenios Colectivos. Art 84 ET

¿Cuál es la regulación actual, tras la entrada en vigor del RDL 32/2021?

- Se elimina la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa o grupos de empresas **EN LO RELATIVO A LA CUANTÍA DEL SALARIO**. ¿Afecta a los convenios de empresa que no sean concurrentes con los sectoriales, por gozar de prioridad aplicativa en virtud de lo dispuesto en el artículo 84.1 del ET?
- Las empresas que posean un convenio colectivo de empresa, publicado con anterioridad al RDL 32/2021, y cuyas tablas salariales **sean inferiores a las del convenio superior aplicable (sector)**, quedarán sujetas a estas tablas una vez que el convenio de empresa pierda su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de **un año** desde la vigencia de la reforma.
- Los convenios colectivos deberán adaptarse a esta modificación en el plazo de **6 meses** desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto.

1.- Novedades en relación con la negociación colectiva

1.3.- Ultraactividad de los Convenios Colectivos. Art 86. (I)

Con efectos del **31/12/2021**, se da una nueva redacción al art. 86 ET.

¿Qué busca el legislador con esta modificación?

- **Recuperar la ultraactividad** indefinida: Desaparece la regulación anterior por la que, transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin nuevo acuerdo o laudo arbitral, este perdía su vigencia y pasaba a ser de aplicación el de ámbito superior.

1.- Novedades en relación con la negociación colectiva

1.3.- Ultraactividad de los Convenios Colectivos. Art 86. (li)

¿Qué conclusiones se extraen del nuevo redactado del art. 86 ET?

- Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.
 - La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.
 - Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia.
- ¡Para tener en cuenta!
- **La D.T. 7.ª** del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, fija el régimen aplicable a los convenios colectivos denunciados a 31/12/2021: “Los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia en los términos establecidos en el artículo 86.3 ET en la redacción dada por el presente real decreto-ley”.

2.- Novedades en relación con los ERTE

2.1.- ERTE por causa ETOP o derivado de Fuerza Mayor. Art. 47 ET. (I)

- ***Novedades relativas a los plazos del procedimiento ERTE ETOP:***
 - Duración máxima; periodo de consultas se mantiene en 15 días, salvo en empresas de menos de 50 trabajadores, que no será superior a 7. (*Art 47.3 ET*).
 - Plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de 5 días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de 10 días
 - Posible prórroga durante la vigencia del ERTE, que debe negociarse en el plazo máximo de 5 días, comunicando la decisión en 7 días (y no en 15).

- ***Nuevo desarrollo del ERTE por Fuerza Mayor ex art. 51.7 ET***

2.- Novedades en relación con los ERTE

2.1.- ERTE por causa ETOP o derivado de Fuerza Mayor. Art. 47 ET. (li)

- ***Normas comunes a ERTE ETOP/Fuerza Mayor:***

- Posibilidad de afectar/desafectar en función de alteraciones de circunstancias justificativas.
- Prohibición –salvo excepciones– de la realización de horas extraordinarias, nuevas externalizaciones y contrataciones
- Los beneficios de la cotización estarán condicionados al mantenimiento del empleo, ex D.A 39º de la LGSS.

2.- Novedades en relación con los ERTE

2.2.- Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo. Art 47.bis) ET

- *¿Qué es?*

- Es un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud voluntaria de ERTE, sometidas a periodo de consultas con la RLT y autorización de la AL.

- *¿Qué modalidades existen?*

- Cíclica: Cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año general.
- Sectorial: Cuando se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una

- *¿Procedimiento?*

- Procedimiento con ciertas similitudes a los ERTE: remisión provisional al RD 1483/2012.
 - Previa conformación de una comisión representativa por la parte social en atención al artículo 41.4 ET.
 - Solicitud a la autoridad laboral y simultánea comunicación a la parte social.

2.- Novedades en relación con los ERTE

2.2.- Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo. Art 47.bis) ET

- Desarrollo de un periodo de consultas:
 - No superior a 7 días en empresas de menos de 50 personas trabajadoras.
 - No superior a 15 días en empresas de 50 o más personas trabajadoras.
- Comunicación de decisión final a la autoridad laboral.
 - Con acuerdo: resolución autorizando.
 - Sin acuerdo: resolución autorizando o no. Tras siete días silencio positivo.
- Prestación para las personas trabajadoras afectadas. Creación de un Fondo estatal a tal fin.
- Exenciones en materia de cotizaciones a la Seguridad Social vinculadas a la realización de acciones formativas.

3.- Novedades Legislativas en materia sancionadora

Artículo	Infracción	Sanción
Art. 7.2 LISOS	A partir de ahora se considerará una infracción por trabajador en los casos de incumplimiento de la normativa referente las modalidades contractuales.	<p><u>Sanción común:</u></p> <p>Nuevo 40.1.c.bis) de la LISOS:</p> <p>Grado mínimo: de 1.000 a 2.000 euros.</p> <p>Grado medio: de 2.001 a 5.000 euros.</p> <p>Grado máximo: de 5.001 a 10.000 euros</p>
Art. 7.14 LISOS	Nuevas contrataciones laborales durante la vigencia de un ERTE, incumpliendo lo establecido en el art. 47 ET. Una infracción por cada nueva contratación.	
Art 8. 20 LISOS	Contratos de puesta a disposición (ETT) durante la vigencia de un ERTE. Una infracción por cada persona afectada.	
Art. 18.2 LISOS	Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en art. 6.2 de la Ley de ETT. Se considerará una infracción por cada trabajador puesto a disposición.	
Arts.19.2, 19.bis.1 y 19.ter.2 LISOS	Idénticas redacciones que las establecidas en el art.18.2 anterior, pero cuya conducta sea más grave.	

4.- Novedades en relación con la contratación.

Contexto

Contexto

R4 C23 Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Reducción
modalidades
contractuales

Refuerzo
causalidad

Potenciación
fijo-discontinuo

Endurecimiento
de sanciones

Refuerzo control
ITSS y RLPT

- ✓ **Un solo contrato de duración determinada pero pluricausal;**
- ✓ **Nuevo art.15 ET. Estructura:**
 - ✓ **Aptdo 1:** presunción de fijeza;
 - ✓ **Aptdo 2:** contrato por circunstancias de la producción;
 - ✓ **Aptdo 3:** contrato por sustitución de la persona trabajadora;
 - ✓ **Aptdo 4:** efectos del incumplimiento;
 - ✓ **Aptdo 5:** concatenación de contratos;
 - ✓ **Aptos 6 y 7:** derechos de las personas trabajadoras y deberes de información;
 - ✓ **Aptdo 8:** el papel de la negociación colectiva.
 - ✓ **Aptdo 9:** documento justificativo de persona trabajadora fija.

4.- Novedades en relación con la contratación

4.1.- Contratos formativos

- **Contrato de formación en alternancia:**
 - **Objeto:** compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal.
 - **Edad:**
 - Con carácter general no existe límite de edad.
 - < 30 años cuando se suscriba el contrato en el marco de certificados profesionales de nivel 1 y 2 o de programas públicos o privados de formación en alternancia que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del SEPE.
 - **Duración:** mínimo tres meses y máximo dos años, continuados o no.
 - **Tiempo de trabajo efectivo:**
 - < 65%, primer año
 - < 85%, segundo año

4.- Novedades en relación con la contratación

4.1.- Contratos formativos.

➤ **Retribución:** se fijará en convenio y, en su defecto:

- > 60% el primer año
- > 75% el segundo año

En ningún caso podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

➤ **Plan formativo individual:**

- Recogerá el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para su cumplimiento. Habrá un tutor designado por el centro o entidad formativa y otro por la empresa.
- Elaborado por el centro o entidad formativa con la participación de la empresa.

➤ **Se podrá concertar:**

- A tiempo parcial.
- En horario nocturno y a turnos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos.

No se podrán celebrar cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

No podrán realizarse horas complementarias ni extraordinarias, salvo por causa de fuerza mayor, y no llevará aparejado un periodo de prueba.

4.- Novedades en relación con la contratación

4.1.- Contratos formativos

- **Contrato para la obtención de la práctica profesional:**
 - **Objeto:** el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.
 - **Podrá concertarse:**
 - Con quienes tengan un título universitario, 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.
 - Dentro de los tres años, (cinco años con una persona con discapacidad) desde la finalización.
 - **Duración:** mínimo seis meses y máximo un año.
 - **Periodo de prueba:** < 1 mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
 - **Retribución por tiempo de trabajo efectivo:** fijada en convenio y, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

4.- Novedades en relación con la contratación

4.1.- Contratos formativos

➤ **Común a ambas modalidades:**

- Será indefinido ordinario el contrato celebrado en fraude de ley o incumpliendo los requisitos formativos.
- Bonificación del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes, durante la vigencia del contrato, cuando se concierten con personas trabajadoras con discapacidad.

➤ **Régimen transitorio**

- Podrán seguir realizándose contratos de prácticas y para la formación y el aprendizaje hasta el 30 de marzo de 2022, conforme a su regulación y hasta su duración máxima.

4.- Novedades en relación con la contratación

4.2.- Contratos temporales: derogaciones y régimen transitorio

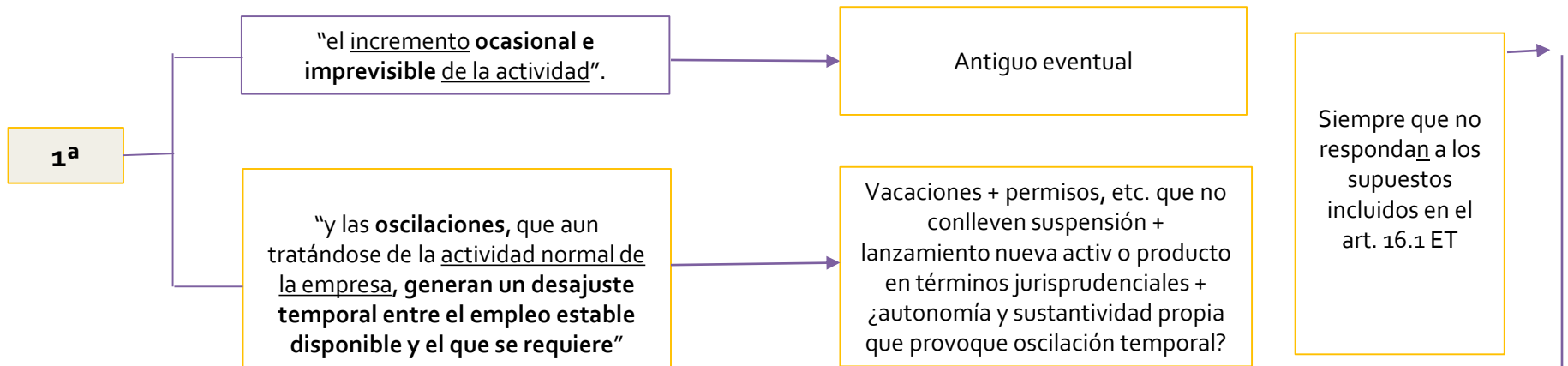
- **Principal NOVEDAD: DESAPARICIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES** conforme a la redacción previa al RDL 32/2021. DD Única:
 - **OBRA Y SERVICIO determinado (OSD)** ex 15.1.a) ET; **EVENTUALES** por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (**EVT**) ex 15.1.b) ET; **INTERINIDAD (INT)** ex 15.1.c) ET.
- **RÉGIMEN TRANSITORIO INDIVIDUAL. DT 3ª:** permanecen **vigentes hasta su duración máxima**, los celebrados antes del **31/12/2021**:
 - **OSD:** 3 años o 4 si se ha ampliado por CCol., así como los **contratos fijos de obra** suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción.
 - **EVT:** 6 meses o 12 si se ha ampliado por CCol., así como los **contratos fijos de obra** suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción.
 - **INT:** permanecen **vigentes hasta su duración máxima**.
- **RÉGIMEN TRANSITORIO COMÚN. DT 4ª:** los **OSD y EVT** celebrados entre el **31/12/2021 y el 30/03/2022** se registrarán por la normativa legal o de concertación, pero su duración **no podrá ser superior a 6 meses**. (DT 4ª).

4.- Novedades en relación con la contratación

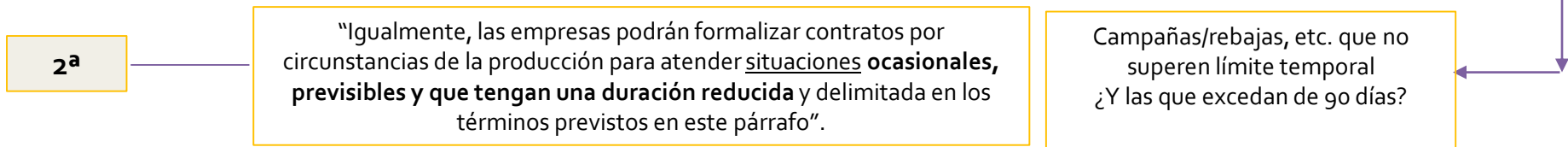
4.3.- Contratos de duración determinada: nuevas modalidades (CP)

- Por **CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN (CP)**, con dos submodalidades. **Art. 15.2 ET:**

Art. 15. 2 ET. Primera causa: "A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción":



Art. 15. 2 ET: **Habilitación legal y excepción al requisito de la imprevisibilidad**



4.- Novedades en relación con la contratación

4.3.- Contratos de duración determinada: nuevas modalidades (CP)

- Por **CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN (CP)**, con dos submodalidades. **Art. 15.2 ET**:
 - Una de **6 MESES** ampliable a **1 año** por CCol. “**sectorial**” para: el incremento “**OCASIONAL e IMPREVISIBLE**” y las “**OSCILACIONES**” (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**”, siempre que no responda a los supuestos del fijo-discontinuo.

Prórroga: si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencional, podrá prorrogarse por una **única vez**, sin que la duración total pueda acceder de la máxima.
 - Otra de **90 DÍAS** en el año natural para: atender “**situaciones OCASIONALES, PREVISIBLES y que tengan una duración reducida y delimitada**”.

¿Cuántos y cómo? Se podrán contratar **todas las personas trabajadoras que sean NECESARIAS** para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, “**pero**” estos 90 días **NO** podrán ser utilizados de manera **CONTINUADA**.

¿Deberes informativos? En el **último trimestre** de cada año deberá trasladarse a la RLT una **PREVISIÓN** anual del uso de estos contratos.

¿Para todo? **NO** podrá utilizarse para la realización de trabajos en el marco de **CONTRATAS, SUBCONTRATAS O CONCESIONES ADMINISTRATIVAS** “**que constituyan la ACTIVIDAD HABITUAL**”.

4.- Novedades en relación con la contratación

4.4.- Contratos de duración determinada: nuevas modalidades (SUST)

- Por SUSTITUCIÓN (SUST). Art. 15.3 ET:
 - De una persona trabajadora con **DERECHO A RESERVA DE PUESTO** de trabajo.

Novedad: La **prestación de servicios** podrá iniciarse antes de que se produzca la **ausencia** de la persona sustituida, coincidiendo para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante **15 días**.
 - Para **COMPLETAR LA JORNADA reducida** por otra persona trabajadora, en virtud de causas legales o convencionales.
 - Para la **cobertura temporal** de un puesto de trabajo durante el **PROCESO DE SELECCIÓN O PROMOCIÓN** para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a 3 meses.

4.- Novedades en relación con la contratación

4.5.- Contratos de duración determinada: encadenamiento y rég. transitorio

- **Principal novedad: NUEVA REGLA DE CÓMPUTO en la adquisición de FIJEZA POR ENCADENAMIENTO de contratos de duración determinada. Art. 15.5 ET:**
 - **Las personas trabajadoras que en un PERIODO DE 24 MESES hubieran estado CONTRATADAS 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 dos o más contratos por CP, sea directamente o a través de su puesta a disposición por ETT**
 - **La persona que ocupe un PUESTO DE TRABAJO que haya estado ocupado, con o sin solución de continuidad, durante MÁS DE 18 MESES en un PERIODO DE 24 MESES mediante contratos por CP, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETT.**
 - **¿Desde cuándo? De aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir del 31/03/2022. (DT5ª). Y respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo para el encadenamiento, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a 31/12/2021.**

4.- Novedades en relación con la contratación

4.6.- Contrato fijo-discontinuo (FD): régimen y características (i)

- **NUEVA DEFINICIÓN** de fijo-discontinuo (FD) y entrada en vigor el 31/03/2022. Art. 16 ET: se podrá concertar:
 - Para la realización de **trabajos de naturaleza ESTACIONAL** o vinculados a **actividades productivas de TEMPORADA**,
 - o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de **prestación INTERMITENTE**, tengan **periodos de ejecución ciertos**, “determinados o indeterminados”.
 - 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. Los **CCol. sectoriales** podrán determinar un **plazo máximo de inactividad entre subcontratas**, que, en su defecto, será de **3 meses**.
 - Por las **ETT,s** para la **cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias**, en los términos del art. 15 del ET, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos.

4.- Novedades en relación con la contratación

4.6.- Contrato fijo-discontinuo (FD): régimen y características (ii)

- **FORMALIDADES:** necesariamente **por escrito**, reflejando los **elementos esenciales** de la actividad laboral, entre otros: duración del periodo de **actividad, jornada y su distribución horaria** (estimados, sin perjuicio de su concreción en el llamamiento).
- **LLAMAMIENTO:** con base a **criterios objetivos y formales** establecidos mediante **CCol. o en su defecto Acuerdo de Empresa**.
 - En todo caso **por escrito (u otro medio que deje constancia de la notificación)**, con las **condiciones de incorporación y antelación** adecuada.
- **DEBER DE INFORMACIÓN:** Al inicio de cada año natural debe trasladarse a la RLT, calendario con previsiones de llamamiento (anual/semestral), y datos de las altas cuando tengan lugar.

4.- Novedades en relación con la contratación

4.6.- Contrato fijo-discontinuo (FD): régimen y características (iii)

- **NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL:** podrá establecer:

Una **BOLSA SECTORIAL DE EMPLEO** en la que se podrán integrar las personas FD durante los periodos de inactividad para favorecer su contratación y formación continua.

- La celebración a **TIEMPO PARCIAL** de los contratos FD.
 - Un **PERIODO MÍNIMO DE LLAMAMIENTO ANUAL**.
 - Una **CUANTÍA POR FIN DE LLAMAMIENTO**.
- **DERECHOS** -entre otros- de las personas trabajadoras FD:
 - **ANTIGÜEDAD** calculada atendiendo a **toda la duración de la relación laboral** y no al tiempo de servicios efectivamente prestados, en aspectos como la **promoción económica y profesional**.
 - **INFORMACIÓN** (a personas trabajadoras y RLT) sobre la existencia de puestos vacantes de carácter fijo ordinario.

Pedro Alonso Rodríguez
pedro.alonso@labormatters.com

Álvaro del Castillo Riba
alvaro.delcastillo@labormatters.com

Labormatters Abogados

Madrid

Lagasca, 16
28001 Madrid

Valencia

Colón, 4
46004 Valencia

Sevilla

Av. de Diego Martínez Barrio, 4
41013 Sevilla