



Las diez claves de la reforma laboral de 2021

*(Extractos esenciales para comprender el alcance del
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)*

Las diez claves de la Reforma Laboral 2021

Estos son los principales aspectos de la nueva reforma laboral que se publica hoy en 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:

1

NATURALEZA PRIMORDIAL DEL CONTRATO INDEFINIDO

(art. 15.1 ET)

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido; recordemos que, antes de esta reforma, el contrato podía concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada; la presunción normativa introduce una intención clara del Ejecutivo de evitar, en la medida de lo posible, la temporalidad de los contratos con el objetivo de reducir el alto porcentaje de los mismos.

2

LIMITACIÓN DE LA TEMPORALIDAD DE LOS CONTRATOS

(art. 15.1 ET)

Relacionado con el apartado anterior, el contrato de trabajo de duración determinada presenta carácter residual, y solo podrá celebrarse **por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora**.

¿Cuándo se entiende justificada la temporalidad? Cuando se especifiquen en el contrato, con precisión, la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Entre otras novedades, se definen las circunstancias de la producción como el incremento ocasional e imprevisible u oscilaciones que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere (duración máxima: seis meses, ampliables a doce); del mismo modo, este tipo de contratos pueden emplearse para situaciones previsibles o regulares de corta duración (con límite de 90 días al año no consecutivos para la persona trabajadora). En lo que respecta al contrato de sustitución, se celebrarán para suplir a una persona trabajadora (con derecho a reserva de puesto de trabajo) por otra, e incluso para completar la jornada reducida cuando tal reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en convenio colectivo, o para cubrir temporalmente un puesto durante un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo (en este último caso, duración máxima: 3 meses).

En materia de cotización, se establece un incremento en la cotización respecto a los contratos de duración determinada inferior a 30 días, excluyéndose los contratos de sustitución y regímenes especiales agrarios, empleados de hogar y minería del carbón (art. 151 LGSS).

Desaparecen los contratos de obra y servicio determinado. Aquellos celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y **su duración no podrá ser superior a 6 meses** (Disps. trans. 3ª y 4ª RDL 32/2021).

3

CONTRATOS FORMATIVOS

(art. 11 ET)

El nuevo sistema contempla dos tipos de contratos formativos: el contrato de formación dual o en alternancia trabajo-formación, y el contrato para la obtención de práctica profesional.

El objeto del **contrato de formación en alternancia** es compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo; la actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral. Su duración será la prevista en el plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años. No cabe período de prueba. No se podrán hacer horas extras, salvo por fuerza mayor; ni complementarias, ni trabajo nocturno ni a turnos, con alguna excepción tasada por razones organizativas.

El **contrato formativo para la obtención de la práctica profesional** podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral. Su duración no puede ser inferior a seis meses ni exceder de un año. El período de prueba no será superior a 1 mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo y solo podrán hacer horas extras por fuerza mayor.

Se mantienen los contratos de las modalidades “antiguas” (obra y servicio, eventual, interinidad o formación) que estén vigentes a fecha de la presente hasta la finalización de su duración máxima en atención a la anterior regulación. Se establece una “*vacatio legis*” o **moratoria de 3 meses** (hasta el 30 de marzo), para la **entrada en vigor de los nuevos contratos de sustitución y de carácter formativo** (disp. final 8ª.2 RDL 32/2021)..

4

CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS

(art. 16 ET)

Para desincentivar la contratación temporal, se potencia y generaliza esta modalidad (ya existente en nuestra normativa) para la realización de **trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada**, para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Podrá concertarse **para trabajos en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas** (que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa) e **incluso entre una empresa de trabajo temporal (ETT) y una persona contratada para ser cedida**, en los términos de la normativa sobre ETT.

Como gran novedad está el **reconocimiento de la antigüedad** del periodo de la relación laboral y no sólo de los periodos efectivamente trabajados, con algunas excepciones (art. 12.6 ET)

5

CONTRATOS INDEFINIDOS ADSCRITOS A OBRA

(disp. adic. 3ª L 32/2006)

Únicamente para el **sector de la construcción** constará un contrato indefinido de obra, que podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora y que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.

Así, son contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción.

6

PREVALENCIA CONVENIO DEL SECTOR SOBRE EL DE EMPRESA CON MATICES

(art. 84.2 ET)

Si bien el **convenio sectorial recupera su prevalencia en materia salarial y de jornada de trabajo**, (número de horas – que realmente ya se encontraba recogido en la anterior normativa.-), es decir, los convenios de empresa no podrán establecer condiciones salariales o de jornada laboral inferiores a las previstas en la norma del sector, se mantendrá en el convenio de empresa la posibilidad de regular el horario y la distribución del tiempo de trabajo; la planificación anual de las vacaciones; la elección entre abono o compensación de horas extras; la adaptación de la clasificación profesional o las medidas de conciliación familiar.

Esta prioridad aplicativa del convenio sectorial, en la línea indicada, se aplicará a aquellos convenios colectivos de empresa publicados antes de la entrada en vigor de este RDL una vez que estos pierdan su vigencia expresa y como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este RDL. Es decir, hasta el 30 de diciembre de 2022.

7

RETORNO DE LA ULTRAATIVIDAD DE LOS CONVENIOS

(art. 86 ET)

Las normas colectivas se prorrogarán hasta que sean sustituidas por otras nuevas.

La ultraactividad no tiene límites temporales y el convenio anterior seguirá manteniéndose durante todo el tiempo que se extiendan las negociaciones entre las partes y hasta que se pacte uno nuevo.

Con la anterior normativa, si la negociación de un nuevo convenio se extendía más allá de los 12 meses, el anterior quedaba invalidado y con él sus condiciones.

Recordar, de forma práctica, que la ultraactividad ya se encontraba prevista en la gran mayoría de los convenios colectivos vigentes. Por lo tanto, su incorporación normativa no supone un gran cambio.

8

APLICACIÓN DEL CONVENIO SECTORIAL A LAS CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

(art. 42.6 ET)

Aquellas contratas y subcontratas que desarrollen actividades en una la propia actividad de la empresa principal contratante **deberá aplicar el convenio sectorial de la actividad que desarrollen sus trabajadores**, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable para las labores que esos trabajadores desarrollan.

9

NUEVOS ERTE: MECANISMO RED

(nuevo art. 47 bis ET)

Se crea el **Mecanismo RED 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.

Se distinguen 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) y 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).

10

FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA SANCIONADOR

(art. 40.1. c bis LISOS)

Se fortalece el papel sancionador de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en diversos supuestos (transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o fraude en la contratación temporal; y formalización irregular de contratos de puesta a disposición), imponiéndose **multas individualizadas por cada contrato fraudulento** (art. 7.2 LISOS)


Así, las infracciones graves en estos supuestos pasarán a ser sancionadas del siguiente modo: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.



Wolters Kluwer

Innovando juntos

Soluciones integrales de información, conocimiento, formación y software dirigidas al profesional de las áreas de legal, fiscal, financiero, contable/mercantil, recursos humanos, educación, sector público y salud.

Tel. 91 602 01 82  clienteslaley@wolterskluwer.es

www.wolterskluwer.es

Síguenos en    

© **WOLTERS KLUWER ESPAÑA, S.A.** Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción, distribución, comunicación pública o transformación sin autorización de sus titulares