

ATP AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL INFORMA

«Desde los **GABINETES PROFESIONALES**»

APROBADA LA REFORMA LABORAL QUE PONE COTO A LOS CONTRATOS TEMPORALES

El Gobierno aprueba la reforma laboral y dará de tres a seis meses a las empresas para adaptar los contratos

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



NÚM. 313
Jueves 30-12-2021

El Consejo de Ministros de fecha 28-12-2021 ha aprobado, tras el acuerdo que Gobierno, Patronal y Sindicatos cerraron en la víspera de Nochebuena tras meses de duras negociaciones, 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**, «que pasa página a la precariedad en España», y que ha entrado en vigor hoy mismo, una vez que ha sido publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Sin embargo, **se establece una vacatio limitada de tres meses para que las empresas puedan adaptar los contratos temporales a la nueva norma**. Asimismo, **se establece una duración máxima de seis meses para los contratos de obra y servicio que estén hoy en vigor**.

Esta nueva reforma laboral mantiene el espíritu de la normativa de 2012 y prima un marco en el que se mantiene la flexibilidad de las empresas, se recupera la ultraactividad de los convenios y no se modifica el recorte del coste de los despidos. Uno de los objetivos principales de la nueva reforma laboral es poner coto a la temporalidad: el contrato de trabajo ordinario será el indefinido y solo se podrán rubricar dos tipos de contratos temporales, el estructural y el formativo.

La reforma laboral queda estructurada con las siguientes características:

Dos tipos de contratos temporales

El contrato de trabajo ordinario será el indefinido y se intentará limitar la temporalidad mediante el establecimiento de solo dos tipos de contratos temporales: el estructural y el formativo. En esta línea, se fija en seis meses, ampliables a doce meses, el contrato temporal por circunstancias de la producción, y en 90 días la vigencia de los contratos por aumento de trabajo ocasional. **También se potencia el contrato fijo discontinuo** para la realización de actividades de naturaleza estacional o de temporada y se habilita el uso de esta modalidad a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

Por otro lado, **se reduce el encadenamiento de los contratos a la hora de considerar a un trabajador indefinido de 24 a 18 meses** frente a los 24 meses en un periodo de 30 meses que estaba vigente actualmente. El incumplimiento de las normas que regulan la contratación temporal conllevarán que el trabajador sea

considerado como indefinido de forma automática. Al mismo tiempo, se elevan las multas hasta los 10.000 euros en las infracciones de mayor gravedad y se fija un recargo de cotización de 27 euros con cada baja de contratos de menos de un mes.

Prórroga de los convenios

Como concesión a las organizaciones sindicales, **se reinstaura la ultraactividad de los convenios, de forma que se prorrogarán sin tope de tiempo hasta que se aprueben otros nuevos frente al límite de un año que estaba vigente actualmente.** Además, **el convenio de empresa prevalecerá sobre el del sector**, excepto en lo que atañe a los salarios, que nunca podrán ser más bajos a los establecidos en el convenio sectorial.

Para frenar los abusos y la competencia entre compañías, **a las contratadas y subcontratadas se les aplicará el convenio del sector que corresponda.** «El convenio colectivo sectorial de aplicación en las empresas contratistas será el de la actividad desarrollada, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable», según el texto. También se formaliza que «cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con convenio propio, se aplicará este en los términos que resulten del artículo 84».

ERTE para evitar despidos (flexibilidad interna)

El nuevo marco laboral primará el uso de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) para tratar de evitar que se recurra a los despidos colectivos. Los nuevos ERTE estructurales, llamados Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, contemplarán dos coyunturas: una cíclica, con una situación macroeconómica que aconseje la adopción de instrumentos de estabilización y con una duración máxima de un año; y otra sectorial, cuando un determinado sector sufra modificaciones que generen necesidades de transición profesional.

Esta nueva herramienta de flexibilidad interna deberá recibir la luz verde del Consejo de Ministros y, previamente, las compañías tendrán que consultarlo con los representantes de los trabajadores.

Además, se fija como causa estructural y diferenciada de los ERTE por fuerza mayor las limitaciones del desarrollo habitual de la actividad por decisión de la autoridad competente. La legislación laboral potenciará los ERTE con exoneraciones del 90% para todos los casos de fuerza mayor y del 20% para los ERTE llamados ETOP, los vinculados a causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, que estarán ligados a la formación. Si las empresas no cumplen con el requisito de mantener el empleo, estarán obligadas a devolver todas las exoneraciones de cada trabajador cuyo contrato se haya extinguido.

La protección por desempleo para el trabajador será del 70% y contempla que no se agoten las prestaciones. Por su parte, las compañías obtendrán bonificaciones adicionales a la Seguridad Social si ponen en marcha cursos de formación para sus empleados.

Dada la extensión del Real Decreto-ley, a continuación le facilitamos enlace directo a fin de que pueda tener acceso a su contenido íntegro

ENLACE DIRECTO AL TEXTO ÍNTEGRO:



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.

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/12/30/pdfs/BOE-A-2021-21788.pdf>