

Aspectos clave de la Reforma Laboral

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





01

Introducción

Introducción reforma laboral

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



- El Real Decreto-ley 32/2021 ha sido publicado el pasado 30 de diciembre de 2021 (entrada en vigor el 31 de diciembre de 2021, a excepción de ciertos preceptos que entrarán en vigor a los 3 meses).
- Según indica la Exposición de Motivos de la norma:



1

*“Pretende **corregir de forma decidida la temporalidad excesiva** existente en el mercado laboral español, evitando esa rutina tan perniciosa que provoca que en cada crisis se destruya sistemáticamente el empleo”.*

2

*“Constituye además una oportunidad para **revertir aquellos instrumentos que han dificultado que la negociación colectiva contribuya a la mejora de las condiciones de trabajo**”.*

3

*“Se trata, en definitiva, de dar lugar a un **marco normativo novedoso**, descargado de lo que la práctica ha demostrado que no funciona, sobre el que sustentar un **modelo de relaciones laborales más justo y eficaz**”.*



02

Novedades en materia de contratación

Contratos de duración determinada (1/3)

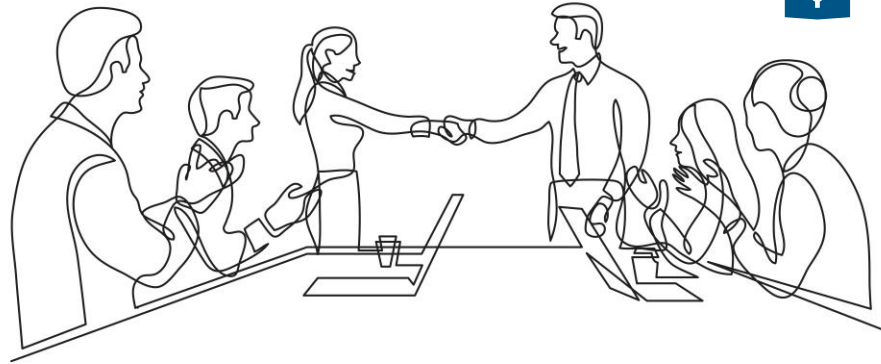
Artículo 15 ET. Duración del contrato



El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. Por circunstancias **excepcionales** se permite realizar contratos de duración determinada.



Se suprime el contrato por obra o servicio determinado.



Sólo se puede concertar un contrato temporal por los siguientes motivos:

- Circunstancias de la producción;
- Sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Causa justificada de temporalidad: el contrato deberá especificar con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

1. El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción

(i) Circunstancias imprevisibles:

- Incremento **ocasional e imprevisible** y las **oscilaciones** 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 para el contrato fijo-discontinuo y con una duración máxima de **6 meses, ampliable por convenio colectivo sectorial hasta 1 año**.
- Entre estas oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las **vacaciones** anuales.

Contratos de duración determinada (2/3)

Artículo 15 ET. Duración del contrato



1. El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción (cont.)

(ii) Circunstancias previsibles:

- Para atender situaciones **ocasionales, previsibles** y que tengan una **duración reducida**: máximo de **90 días en el año natural**, que no podrán ser utilizados de manera continuada (independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones).
- En el último trimestre de cada año, las empresas deberán trasladar a la RLT una previsión anual de uso de estos contratos.

No es causa del contrato de circunstancias de producción la realización de los trabajos en el marco de **contratas, subcontratas o concesiones administrativas** que constituyan la **actividad habitual u ordinaria** de la empresa.

2. El contrato para sustitución de trabajador con reserva de puesto de trabajo

- Supuestos:
 - Sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.
 - Completar la jornada reducida de un trabajador con derecho a reducción de jornada establecida por ley o por convenio.
 - Cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva como contrato fijo, con una duración máxima de 3 meses.
- **Requisitos**: Especificar en el contrato el nombre de la persona trabajadora sustituida y la causa de sustitución. Posibilidad de que se inicie **15 días antes** de la ausencia como máximo.

Contratos de duración determinada (3/3)

Artículo 15 ET. Duración del contrato



3. Normas comunes en los supuestos de contratación temporal

- Adquirirán la condición de **fijas**:
 - La persona contratada incumpliendo las condiciones establecidas o la causa de temporalidad.
 - La persona que en un periodo de 24 meses hubiera estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses (antes, 24 meses en un período de 30) para el mismo o distinto puesto en la empresas o grupo por 2 o más contratos por circunstancias de la producción (directamente o 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 circunstancias de la producción (incluidos contratos con ETT).
- La empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un **documento justificativo** sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la RLT.
- En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa y de la ITSS si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.
- Los **convenios colectivos** podrán establecer **planes de reducción de temporalidad** y fijar criterios relativos a la adecuada relación entre volumen de contratación de carácter temporal y plantilla total de la empresa, así como **criterios de conversión** de contratos temporales en indefinidos y **porcentajes máximos de temporalidad**.
- Se **incrementa la sanción** por la transgresión de la normativa que regula la contratación temporal que irá desde **1.000 € hasta 10.000 €** y será constitutiva de una infracción **por cada trabajador afectado**.

Cotización adicional en los contratos de carácter temporal

Artículo 151 LGSS. Cotización adicional en contratos de duración determinada



- Los contratos de duración determinada **inferior a 30 días** tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo.
- Dicha cotización adicional (importe único con independencia de los días de duración del contrato) se calculará multiplicando por 3 la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes.
- Esta cotización adicional no se aplicará a los siguientes contratos:



Trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios

Trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar

Trabajadores incluidos en el Régimen Especial para la Minería del Carbón

Los contratos por sustitución.

Contratos fijos-discontinuos (1/2)

Artículo 16 ET. Contrato fijo-discontinuo



Se **amplían** los supuestos habilitantes para el contrato fijo discontinuo, que 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.
 - Se podrá celebrar entre una **ETT** y una persona contratada para ser cedida a empresa usuaria.
- **Formalidades:** se debe formalizar por escrito reflejando los elementos esenciales de la actividad laboral (duración del período de actividad, jornada y su distribución horaria -con carácter estimado, quedando su concreción al momento en el que se produzca el llamamiento-).
 - **Llamamiento:** mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento.
 - Deberá realizarse por escrito o constar debidamente notificado a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.
 - Traslado a RLT al inicio del ejercicio de las previsiones de llamamiento anual o semestral y datos de altas efectivas una vez se produzcan.

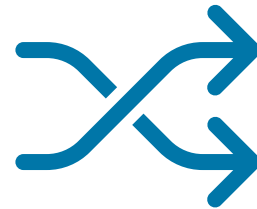
Contratos fijos-discontinuos (2/2)



- **Plazo máximo inactividad:** cuando la contratación fija discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, 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 (tres meses si el convenio no se pronuncia al respecto).
- Los convenios colectivos podrán establecer un **periodo mínimo de llamamiento anual** y una **cuantía por fin de llamamiento** a abonar a aquellos trabajadores cuyo fin de llamamiento coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.
- **Bolsa sectorial de empleo:** se podrán integrar las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad.
- **Censo anual:** obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo discontinuo.
- Obligación de la empresa de **informar** a los fijos-discontinuos y a la RLT sobre **vacantes fijas**.
- **Antigüedad:** las personas trabajadoras tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta la duración de su relación laboral y no el tiempo de prestación de servicios efectivos.
 - **Excepción:** aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.



DF 1ª. Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal



La ETT podrá celebrar con el trabajador un contrato de trabajo para la **cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes**, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan todos ellos a supuestos de **contratos por circunstancias de la producción**.

La ETT podrá celebrar **contratos de carácter fijo-discontinuo** para la **cobertura de contratos de puesta a disposición** vinculados a **necesidades temporales** de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 ET, **coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos**.



DT 3ª. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021

- Los contratos para **obra y servicio determinado** del artículo 15.1.a) ET (redacción anterior) celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigentes a 31 de diciembre de 2021, resultarán aplicables **hasta su duración máxima**.
- Los contratos **eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos** y los contratos de interinidad del artículo 15.1.b) y c) ET (redacción anterior) se registrarán **hasta su duración máxima** por lo establecido en dicha redacción.

DT 4ª. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022

Los contratos para **obra y servicio determinado** y los contratos **eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos**, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, **se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado** y su duración **no podrá ser superior a seis meses**.

DT 5ª. Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos

- La nueva redacción del artículo 15.5 ET será de aplicación a los contratos **suscritos a partir de la entrada en vigor del nuevo artículo 15.5 ET**.
- Respecto a los contratos suscritos **con anterioridad**, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el artículo 15.5 ET, **se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor del RD-ley 32/2021**.

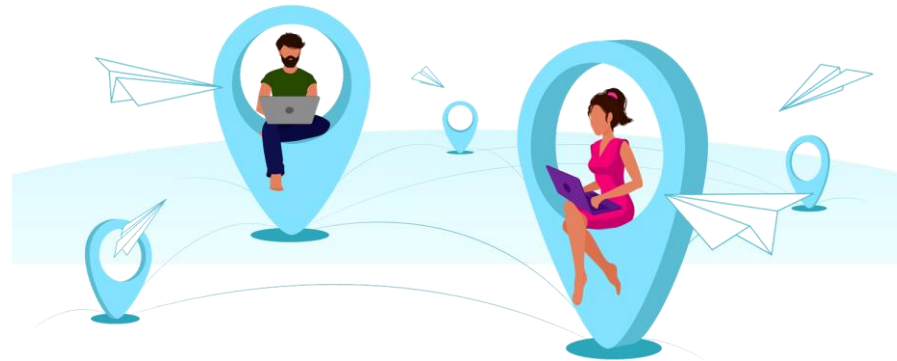
Subcontratación de obras y servicios



Artículo 42 ET. Subcontratación de obras y servicios

Se añade un punto al artículo existente (punto 6):

- El convenio colectivo de aplicación para las contrata será **el del sector de la actividad ejecutada en la contrata**, sin perjuicio de que no corresponda con la actividad de la empresa principal, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.
- Cuando la empresa contratista cuente con **convenio colectivo de empresa propio**, aplicará éste, teniéndose en cuenta las reglas de prioridad aplicativa. Esto es, en materia salarial primará siempre el convenio colectivo sectorial.



Infracciones y sanciones en el Orden Social

Artículo quinto. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS)



Infracciones leves

Se modifica el apartado 5 del artículo 6, considerando **infracción leve** el no informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, **incluidos los formativos**, y a los trabajadores fijos-discontinuos sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3, 15.7 y 16.7 ET.

Infracciones graves

Se modifica el apartado 2 del artículo 7, considerando **infracción grave** la **transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales**, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará **una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas**. Multa de **1.000 € en su grado mínimo y 10.000 € en su grado máximo**.

Infracciones de las ETT y empresas usuarias

Se modifican los artículos 18.2 c) y 19.2 b): constituyen infracciones graves formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos. Se considerará una **infracción por cada persona trabajadora afectada**. Multa de **1.000 € en su grado mínimo y 10.000 € en su grado máximo**.



03

Novedades en materia de Convenios Colectivos

Prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa

Artículo 84 ET. Concurrencia



Se elimina la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en relación con el salario base y los complementos salariales.

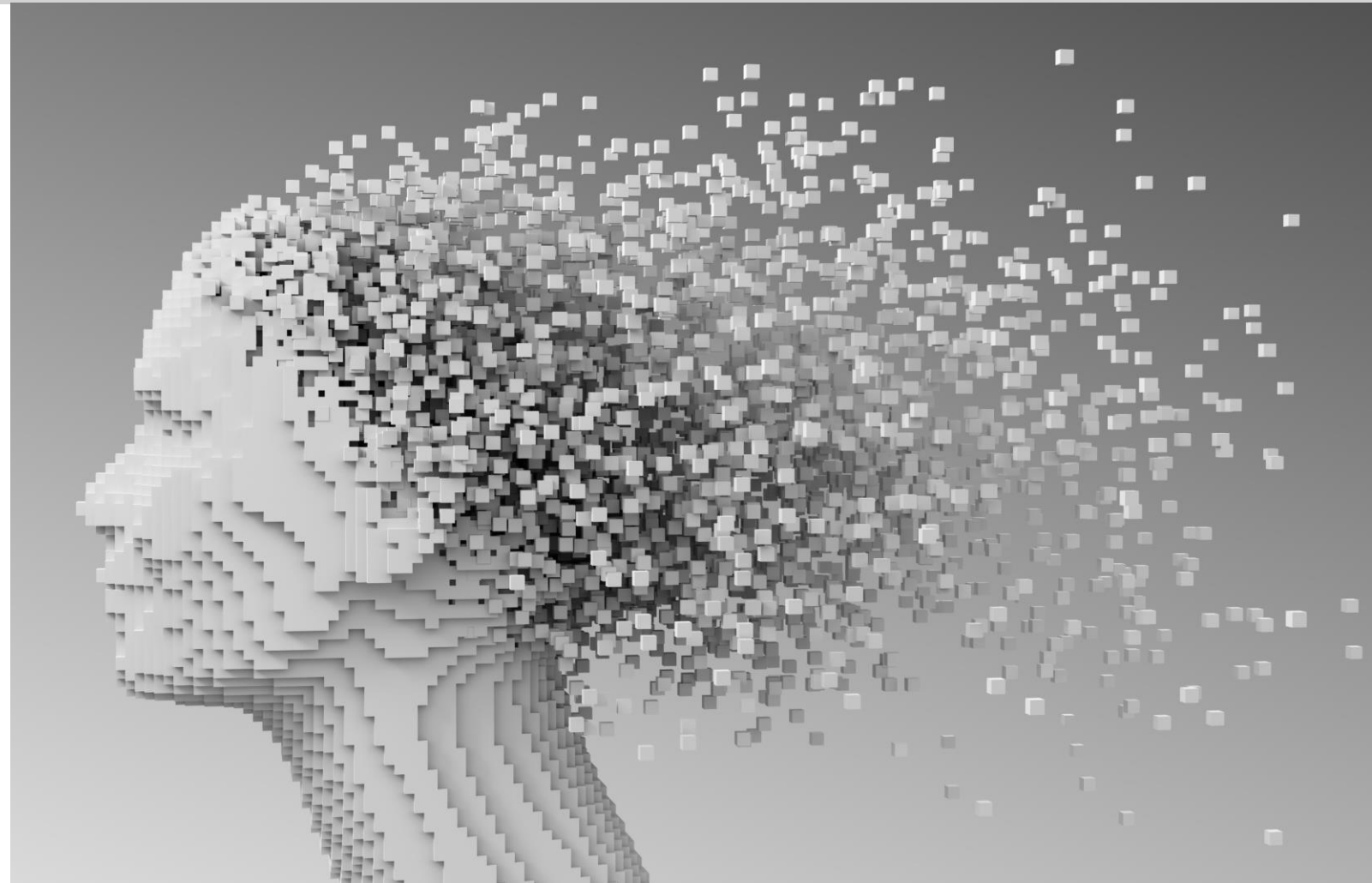
- Es decir, a efectos salariales primará siempre el convenio colectivo sectorial.
- Se mantiene el carácter prioritario del convenio de empresa en estas materias:
 - Abono o compensación de horas extraordinarias;
 - Horario y distribución del tiempo de trabajo;
 - Sistema clasificación profesional;
 - Adaptación de las modalidades de contratación;
 - Medidas de conciliación laboral y familiar;
 - Las dispuestas por Acuerdos o Convenios del art. 83.2 ET.

Régimen transitorio

DA 6ª. Aplicación transitoria de la modificación del artículo 84 del ET



- Sin perjuicio de la preferencia aplicativa dispuesta en el artículo 84.1 ET, la modificación operada en el apartado 2 de dicho precepto por el RD-ley 32/2021 resultará de aplicación a aquellos **convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a 31-12-2021 una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor el RD-ley 32/2021.**
- Las modificaciones operadas en el artículo 84 del ET no podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.
- Los textos convencionales deberán adaptarse a las modificaciones operadas en el artículo 84 del ET en el plazo de 6 meses desde que las modificaciones resulten de aplicación.



Vigencia y regla de ultraactividad

Artículo 86 ET. Vigencia



- Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación.
- Solo se someterán a procedimiento de arbitraje si existe pacto expreso previo o coetáneo de las partes.
- En defecto de pacto, si no hubiera acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.



Régimen transitorio

DT 7ª. Régimen aplicable a los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor del RD-ley 32/2021



- Los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor del RD-ley 32/2021, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia.





04

Entrada en vigor

Entrada en vigor

DF 8ª. Entrada en vigor



- Publicación en BOE el 30 de diciembre de 2021 y **entrada en vigor** el día siguiente, esto es, el **31 de diciembre de 2021**.
- **Excepción:** Entrarán en vigor a los **tres meses** de su publicación en el BOE los siguientes preceptos:
 - La modificación del **artículo 11 ET (contrato formativo)**.
 - La modificación del **artículo 15 ET (contrato temporal)**, sin perjuicio de lo establecido en la DT3ª.
 - La modificación del **artículo 16 ET (contrato fijo-discontinuo)**.
 - El **apartado siete** del **artículo tercero**, por el que se introduce en la LGSS una nueva DA 41ª, de medidas de protección de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED regulado en el artículo 47 bis ET;
 - El **apartado nueve** del **artículo tercero**, por el que se introduce en la LGSS una nueva DA 43ª sobre cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia;
 - Los **apartados 2 y 3** de la disposición derogatoria única.



A close-up, shallow depth-of-field photograph of several people in business attire clapping their hands. The focus is on the hands in the foreground, which are slightly blurred, while the background shows more hands and parts of light-colored blazers and shirts. The overall mood is celebratory and professional.

i Muchas

gracias!



Deloitte hace referencia, individual o conjuntamente, a Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”) (*private company limited by guarantee*, de acuerdo con la legislación del Reino Unido), y a su red de firmas miembro y sus entidades asociadas. DTTL y cada una de sus firmas miembro son entidades con personalidad jurídica propia e independiente. DTTL (también denominada "Deloitte Global") no presta servicios a PROSEGURs. Consulte la página <http://www.deloitte.com/about> si desea obtener una descripción detallada de DTTL y sus firmas miembro.

Deloitte presta servicios de auditoría, consultoría, legal, asesoramiento financiero, gestión del riesgo, tributación y otros servicios relacionados, a PROSEGURs públicos y privados en un amplio número de sectores. Con una red de firmas miembro interconectadas a escala global que se extiende por más de 150 países y territorios, Deloitte aporta las mejores capacidades y un servicio de máxima calidad a sus PROSEGURs, ofreciéndoles la ayuda que necesitan para abordar los complejos desafíos a los que se enfrentan. Los más de 312.000 profesionales de Deloitte han asumido el compromiso de crear un verdadero impacto.

Esta publicación contiene exclusivamente información de carácter general, y ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro o entidades asociadas (conjuntamente, la “Red Deloitte”), pretenden, por medio de esta publicación, prestar un servicio o asesoramiento profesional. Antes de tomar cualquier decisión o adoptar cualquier medida que pueda afectar a su situación financiera o a su negocio, debe consultar con un asesor profesional cualificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte será responsable de las pérdidas sufridas por cualquier persona que actúe basándose en esta publicación.