

# Fundación ASPRIMA

## 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

Vicente Pedro Lafuente Pastor





# ASPECTOS APLICATIVOS Y TRASCENDENCIA PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Vicente Pedro Lafuente Pastor



# ALCANCE Y SISTEMÁTICA

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## CUESTIONES GENERALES

- **Primera reforma laboral de calado** en la democracia, consensuada por los agentes sociales
- **Acuerdo social tripartito** convalidado en trámite parlamentario con polémica.
- Negociación en el **Marco del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia**, y con la vista puesta en la recepción de fondos europeos.
- Nuestro mercado laboral duplica la media europea en temporalidad laboral:
  - **24,7% frente al 13,6%**
- **Objetivos de la reforma:**
  - Reducción de la temporalidad y simplificación contractual
  - Mejora salarial frente a devaluación de los costes salariales
  - Formación de los trabajadores
  - Apuesta por la flexibilidad interna frente a la externa

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## INTRODUCCIÓN

- **Diálogo social con acuerdo. Una novedad.**
  - Duración: 9 meses
  - ¿Extraordinaria y urgente necesidad? La doctrina del TC sobre la justificación del RDL
- **Lógica interna de la norma.** Diagnósticos de problemas y manual de soluciones

<b>DIAGNÓSTICO</b>	<b>SOLUCIÓN</b>
• Sensibilidad del mercado laboral a los avatares económicos:	Fortalecimiento ERTES
• Precariedad	Restricciones a la temporalidad
• Contratos fraudulentos	Reforma LISOS+penalización de la cotización
• Salarios bajos y baja productividad	Inversión prioridad CC empresa
• Excesiva contratación temporal	Refuerzo contratación indefinida

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## CUESTIONES GENERALES

- **Radiografía del mercado de trabajo:**

- Estructura productiva: micropymes
- Retroceso de la industria frente a los servicios
- Índices de desempleo muy altos (con Grecia, los mayores): 13% frente a un 6,4% en la UE ( diciembre 2021)
- Índices de desempleo juvenil todavía más altos. Duplica el índice general (29.2% frente al 15,5% en la eurozona). Diciembre 2021
- Población TA reactiva (entran y salen del mercado de trabajo)
- Desempleo de larga duración, personas veteranas difíciles de insertar y trabajadores pobres (¿precariedad?)
- Mercado de trabajo idiosincrático: condicionado a nuestro modelo productivo
- Contratación indefinida: en torno al 75%
- Cultura de la temporalidad que arranca de la reforma de 1984
- Las estadísticas actuales del SEPE: 88% de los nuevos contratos son temporales frente al 12% de indefinidos
- Contratos efímeros de menos de una semana
- Ley de CC de 1958: peculiaridad de la estructura actual: CC eficacia general, sectorial, provincial, etc.



# UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LOS AGENTES SOCIALES

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- **Prioridad aplicativa del convenio de empresa**
  - La regla general: se mantiene respecto a los convenios sectoriales (reforma laboral 2012)
  - Excepción muy importante (art. 84.2 LET):
    - **Se elimina esta prioridad aplicativa en relación con la cuantía del salario base y de los complementos salariales**, incluidos los vinculados a la situación y resultados de las empresa.
      - ¿Y si los CC de empresa superan al sectorial? Principio de norma más favorable
    - Reacción contra la devaluación de los costes salariales como herramienta de competitividad de las empresas.
    - Lucha contra el dumping social
    - Mecanismo de adaptación de la empresa a la situación económica, fundamental en la Ley 3/2012



# EL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## EL ARTÍCULO 42 LET

- **El CC de aplicación en caso de contratas y subcontratas**
  - Versiones contradictorias sobre el alcance de la modificación, según sea Patronal o representación sindical
  - Modifica el artículo 42.6 LET de forma crítica
  - **Prioridad aplicativa:**
    - 1º. El Convenio Colectivo de empresa (que no podrá rebajar salarios respecto del convenio sectorial, según dispone el artículo 84 LET. Concurrencia de convenios).
    - 2º. Si hay CC aplicable conforme al Título III LET
    - 3º. El CC del sector de la actividad desarrollada en la contrata.

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## EL ARTÍCULO 42 LET

- Ejemplo. Con la actual regulación, el Hotel Agapito subcontrata la limpieza de varios hoteles con Limpiezas Industriales, S.L.:
  - Si la empresa Limpiezas Industriales tiene convenio de empresa, se aplicará éste. Pero no podrá regular salarios inferiores al CC sectorial (CC de Limpieza provincial si lo hubiere, o autonómico o estatal)
  - Si no tuviere CC de empresa, se aplicará el CC de limpieza, si es de eficacia general de acuerdo con el Título III ET. Si no fueran limpiadoras y sí camareras de piso, se aplicaría el CC de hostelería (superior en salario).
  - Subsidiariamente, el convenio colectivo del sector que se aplique a los trabajadores de Hoteles Meliá (hostelería)

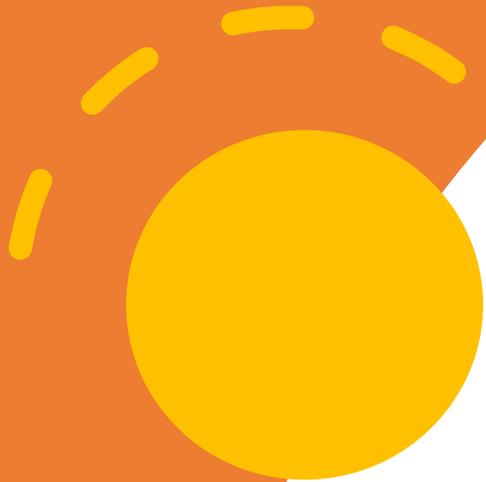


# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## EL ARTÍCULO 42 LET

- **STS 20 noviembre 2015, RCU 104/2015, en el caso MELIÁ HOTELES- NACE EL MOVIMIENTO DE LAS KELLYS**
  - ¿La externalización abusiva y puramente económica como manifestación del **dumping social**?
  - No reconocida como tal en la sentencia, pero sí en los votos particulares.
  - No se vulnera la dignidad humana al externalizar la totalidad del servicio de limpieza de un hotel, siendo los salarios de las trabajadoras de la empresa contratista del 50% en relación con los salarios anteriores de la empresa principal, desempeñando las mismas funciones
  - No procede su alegación en un despido colectivo por causas organizativas porque el servicio era nutrido fundamentalmente por mujeres, descartando la tesis del voto particular de que había una discriminación indirecta ya en el proceso de contratación
  - Esta cadena de hoteles cuenta con dos centros de trabajo en Madrid con dificultades de varios tipos: hay reducción de reservas y disminución de ingresos.
  - **Se procede a externalizar el servicio de camareras de pisos**, en el que el 94% de las afectadas son mujeres y sólo un 6% hombres (limpiacristales).
  - En realidad, no parece perseguirse tanto una mejora del servicio como un **ahorro de costes**, por lo que estamos ante una causa económica enmascarada, y no organizativa. Las externalizaciones, es cierto, son una manifestación de la libertad de empresa, pero si se convierten en abusivas, asaltan los lindes de la subcontratación lícita para adentrarse en el dumping social



# LA VUELTA DE LA ULTRA ACTIVIDAD

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## LOS PUNTOS CLAVE

- **Se recupera la ultraactividad indefinida de los convenios**
  - Prórroga anual, salvo pacto en contrario (artículo 86.2 LET)
  - Modificación sólo relativamente importante: la petrificación y momificación de los convenios colectivos. La reacción judicial a la reforma de 2012. Su modulización.
  - La jurisprudencia del TS en relación con la contractualización de las cláusulas de los convenios que pierden
  - Artículo 86. 4 LET
    - “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 regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes”
    - Si hay pacto expreso, sometimiento al arbitraje
    - Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, **se mantendrá la vigencia del convenio colectivo**

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## LOS PUNTOS CLAVE

- **Criterios de aplicación:**
  - Si hay pacto, se respeta
  - Si no hay pacto, ultraactividad del CC durante un año a partir de la denuncia
  - Si transcurre el año, procedimiento de conciliación extrajudicial
  - Si fracasa y no está previsto arbitraje, ultraactividad ilimitada
- **El caso ATESE STS 22 diciembre 2014, rec. núm. 264/2014**
- *Tesis conservacionista vs. Tesis rupturista*
  - Tesis de contractualización originaria de las condiciones laborales
  - Se apela, para rechazar el resultado de arrumbamiento salarial y de otras condiciones de trabajo, a que los derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad del convenio colectivo no desaparecen cuando éste pierde su vigencia,
  - Esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el nacimiento mismo de la relación laboral.

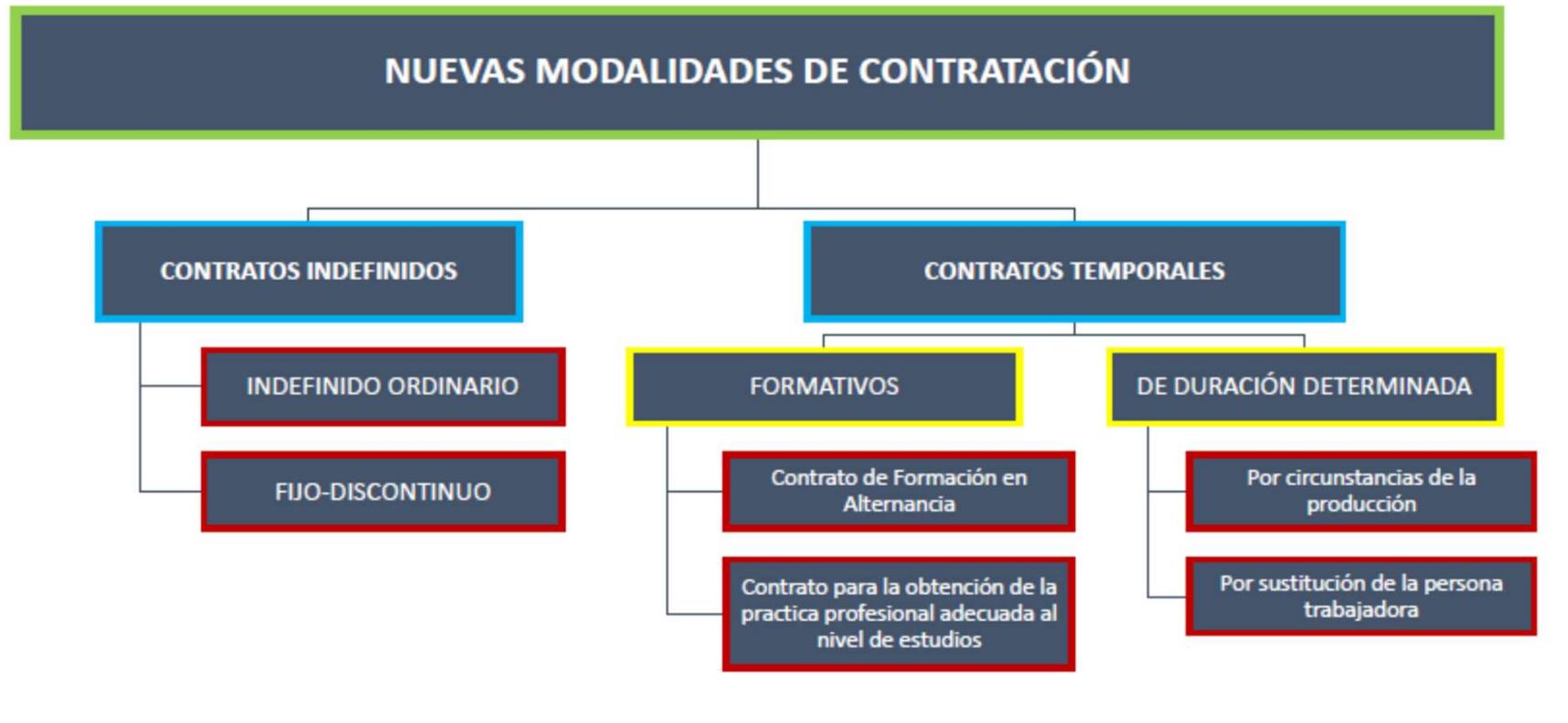


# EL NUEVO RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN LABORAL

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## CONTRATACIÓN LABORAL



# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## VETO A LA TEMPORALIDAD

- **Simplificación y reducción de la contratación temporal.** Se penalizan los contratos efímeros (art. 151 LGSS)
- Se **refuerza la necesidad de causalizar** la contratación temporal:
  - Causa habilitante de la contratación temporal,
  - circunstancias concretas que la justifican y
  - Su conexión con la duración prevista en el contrato
- **Se presume el carácter indefinido de la contratación** (art. 15.1 LET).
- Fin de la contratación por obra o servicio. **Contrato híbrido “indefinido- de obra” para la construcción**
- **Aumento de las sanciones** por la utilización fraudulenta de los contratos temporales. Cómputo por trabajador afectado, no por empresa



# EL CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

- **Concepto:**
  - *Aquéllos contratos 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***
  - Las dedicadas a la construcción y obras públicas; conservación y mantenimiento de infraestructuras; canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales; embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos; el comercio de la construcción mayoritario y exclusivista, y actividades relacionadas en el Anexo I, que **incluye la promoción inmobiliaria**.

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## FINALIZACIÓN DE LA OBRA

- **La principal relevancia del contrato es el régimen específico de extinción:**
  - Motivos inherentes a la persona trabajadora
  - Aplicable con independencia del número de trabajadores afectados (en otro caso sería un ERE)
- **Finalización de la obra o servicio:**
  - La terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por el trabajador
  - La disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada
  - La paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad



# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## LA PROPUESTA DE RECOLOCACIÓN

- **La finalización de la obra** deberá ser puesta en conocimiento de:
  - La representación legal de las personas trabajadoras, en su caso
  - Así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente
  - En su defecto, de los sindicatos representativos del sector
- Plazo: con cinco días de antelación a su efectividad
- **Activará el mecanismo de propuesta de recolocación**

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## LA PROPUESTA DE RECOLOCACIÓN

- **La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora comporta la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación**
  - Cuándo será precisa la formación, lo debe determinar el CGSC.
  - La propuesta debe hacerse por escrito, en un anexo al contrato.
  - En la propuesta debe hacerse constar los elementos esenciales del contrato, la ubicación de la obra, la fecha de incorporación y las acciones formativas exigibles.
  - La empresa debe preavisar con 15 días y el trabajador contestar en 7 días (aceptación o rechazo)

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## OFERTA DE RECOLOCACIÓN+FORMACIÓN

- **Proceso de formación:**
  - Sólo si es necesario y debe acompañarse a la propuesta de recolocación.
  - Será a cargo de la empresa y puede desarrollarse antes del fin de los trabajos.
  - Los requisitos de acceso, duración, y modalidades de la formación se remiten a la regulación convencional
  - El proceso de formación, que será siempre a cargo de la empresa, podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, **siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales**



# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## SUPUESTOS DE EXTINCIÓN

- **Si existe obra en la misma provincia**
  - **El trabajador rechaza la recolocación**, de forma expresa o tácitamente, en un plazo de 7 días. Si no contesta, se presume que rechaza la oferta.
  - La **cualificación del trabajador**, incluso tras el proceso de formación, **no es adecuada** para las nuevas obras (preaviso de la empresa de 15 días). ¿Cómo se determina esa falta de cualificación y por quién?
  - Existe un **exceso de personas con la cualificación requerida** para esas funciones. La negociación colectiva estatal sectorial debe determinar los **criterios de prelación o permanencia** si concurren estos motivos en varios trabajadores para la misma obra (preaviso de la empresa de 15 días)
- **Si no existe obra en la misma provincia:**
  - No hay obras en la misma provincia, acordes con la cualificación, nivel, grupo profesional (preaviso de 15 días por parte de la empresa). Se parece mucho al supuesto segundo del apartado anterior. En realidad, no es descartable que haya obras en la misma provincia.

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## EL CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA

- **La STS de 29 de diciembre de 2020 como precursora del cambio (Rec. 240/2018)**
- **Lo fundamental:**

Se plantea la propia licitud de acudir a este tipo de contrato temporal **cuando la actividad de la empresa no es otra que la de prestar servicios para terceros** y, por consiguiente, desarrolla las relaciones mercantiles con los destinatarios de tales servicios a través de los oportunos contratos en cada caso.

Resulta difícil seguir manteniendo que este tipo de actividades justifique el recurso a la contratación temporal **y que una empresa apoye la esencia de su actividad en una plantilla sujeta al régimen de indeterminación de las relaciones laborales.**

**España tenía en 2021 una tasa del 25% de temporalidad**

**Un 38% de los contratos temporales en todos los sectores son por obra**

**Un 9,9% del total de los contratos son por obra**

**Un 65% de los contratos en construcción son por obra**

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## EL CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA

- **La impronta del Derecho comunitario. La STJUE 24.6.21**
  - Procedimiento prejudicial
  - **Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada y Directiva 2001/23/CE sobre mantenimiento de los derechos de los trabajadores sobre traspaso de empresas**, centros de actividad o partes de empresas o centros de actividad
  - Cláusula 5 — Medidas que tienen por objeto prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada
  - Sucesivos contratos de duración determinada en el sector de la construcción denominados “fijos de obra”: **6 contratos ininterrumpidos desde 1996 a 2017.**
  - Asunto C-550/19, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, por el Juzgado de lo Social n. 14 de Madrid,, en el procedimiento entre EV y Obras y Servicios Públicos, S. A., Acciona Agua, S. A
  - Acciona sustituye a Obras y Servicios Públicos en 2017. Subrogación.

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## EL CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA

- **La impronta del Derecho comunitario. La STJUE 24.6.21**
  - La configuración anterior del contrato «fijo de obra» quedó profundamente comprometida. Y ha sido esta resolución comunitaria la que ha desmantelado una vieja institución que regía de forma pacífica y constante al menos desde la **Ordenanza de 20.8.70**
  - Arraigo profundo de la cultura de la temporalidad en nuestro mercado de trabajo (las proclamas a la calidad/estabilidad en el empleo de la anterior DA 3ª Ley 32/2006 quedan desprovistas de valor y/o contenido.



# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## EL CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA- ESTADIO NOVATORIO

- **A) Ofrecer formación al trabajador afectado:**
  - *«Este proceso, que será siempre a cargo de la empresa, podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo **preferente** la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales.*
  - *La negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción determinará los requisitos de acceso, duración y modalidades de formación adecuadas según las cualificaciones requeridas para cada puesto, nivel, función y grupo profesional.*
  - *El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra».*
- **B) Ofrecer una nueva oferta de trabajo (una recolocación), para el caso de que la formación no sea necesaria, o bien, una vez finalizada**
  - *«La propuesta de recolocación será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo.*
  - *Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.»*
    - Debe asegurarse la identidad de las condiciones para que conste el consentimiento del trabajador
    - Invalidez de cláusulas genéricas

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## EL CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA- ESTADIO EXTINTIVO

- B) **Las causas extintivas. Los motivos inherentes a la persona trabajadora**
  - a) La persona trabajadora afectada **rechaza la recolocación**.
  - b) La **cualificación** de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, **no resulta adecuada a las nuevas obras** que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en estas, por existir un **exceso de personas** con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones. (...)
  - c) **La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional**, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación».
- Pluralidad de supuestos de ineficacia contractual que reciben una respuesta legal uniforme
- Y que, en un contrato “ordinario”, en función de las circunstancias, tendrían un cauce regulatorio específico: dimisión, extinción por modificación unilateral del contrato o por movilidad geográfica; resolución por incumplimiento empresarial (por ejemplo, por falta de ocupación efectiva); o despido objetivo (por causas diversas).

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## EL CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

- **ACTA DE LA 22ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL VI CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN de 18 de marzo de 2022**
- **Se añade un artículo 24 bis al CGSC**
- **Régimen extintivo ordinario**
- La **extinción por causas inherentes a la persona trabajadora no será de aplicación** respecto de las personas trabajadoras que:
  - forman parte del personal de estructura
  - no hayan sido contratadas para la realización de trabajos en obras concretas e individualizadas
  - hayan suscrito contratos indefinidos suscritos con la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021
- En estos supuestos la finalización de la relación laboral se regirá por las condiciones generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## ACTA DE LA 22ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL VI CGSC DE 18.3.22

- **Se añade un artículo 24 bis al CGSC**
- **El proceso de formación**
  - Será siempre a cargo de la empresa y podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo **preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción** con cargo a las cuotas Empresariales
  - Se impartirá **dentro de la jornada ordinaria** de las personas trabajadoras siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan.
  - Cuando las circunstancias organizativas de la empresa no lo permitan **se efectuará fuera de la jornada ordinaria pero el tiempo empleado en las horas efectivas de formación del curso tendrá la consideración de tiempo de trabajo ordinario** siendo retribuido a valor de hora ordinaria de la tabla del convenio aplicable o compensado en tiempo de descanso equivalente, no teniendo en ningún caso la consideración de horas extraordinarias

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## ACTA DE LA 22ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL VI CGSC DE 18.3.22

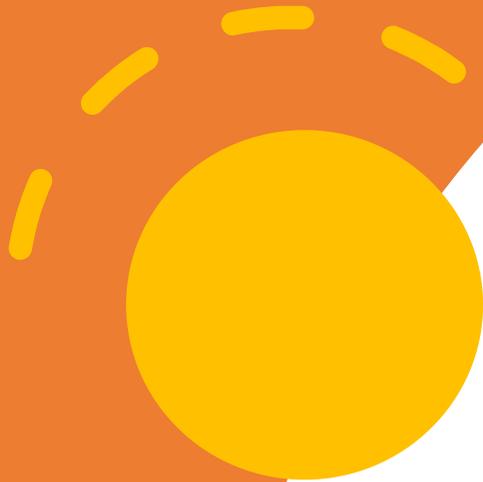
- **Se añade un artículo 24 bis al CGSC**
- **El proceso de formación**
  - Tendrá una **duración de un máximo de 20 horas**, según lo previsto en los apartados 1 y 2 del Anexo XII del presente Convenio colectivo (primer ciclo o formación inicial y segundo ciclo o formación por puesto de trabajo o por oficio)
  - Dicho proceso se adecuará al puesto, nivel, función y grupo profesional que corresponda a la persona trabajadora
  - Constituyendo requisito básico de acceso a dicha formación que ésta resulte necesaria en función:
    - tanto de la propuesta formulada
    - como del hecho de que no concurren cualquiera de los motivos de extinción establecidos en el apartado 5 de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

ACTA DE LA 22ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN  
NEGOCIADORA DEL VI CGSC DE 18.3.22

- **Se añade un artículo 24 bis al CGSC**
- **Los criterios de prioridad o permanencia:**
  - Deben operar en caso de existir un **exceso de personas con la cualificación necesaria** para desarrollar las mismas funciones dentro del mismo área funcional, nivel, función, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas)
  - Según lo contenido en el Anexo X y XI del presente convenio colectivo (Clasificación profesional, niveles retributivos, categorías, y grupos profesionales.
- **Seguirán el siguiente orden:**
  - A) Persona trabajadora con **más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto** a ocupar en la nueva obra.
  - B) Persona trabajadora con **más tiempo de antigüedad** en la empresa



# LOS CONTRATOS FORMATIVOS- UNA OPORTUNIDAD PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## EL CONTRATO FORMATIVO

### • LOS NUEVOS PERFILES DEL CONTRATO FORMATIVO

- Formación en alternancia con el contrato retribuido por cuenta ajena
- **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 Sistema Nacional de Empleo
- **Beneficiarios:** personas que **carezcan** de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional (posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional)
  - Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
- **Edad:** En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de **hasta treinta años**.

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## EL CONTRATO FORMATIVO

### • LOS NUEVOS PERFILES DEL CONTRATO FORMATIVO

- **Programa de formación común:** La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los **acuerdos y convenios de cooperación** suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- **Tutorización doble:** La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función **dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa**. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.
- **Planes formativos individuales:** Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde **se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría** para el cumplimiento de sus objetivos

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## EL CONTRATO FORMATIVO

- **LOS NUEVOS PERFILES DEL CONTRATO FORMATIVO**
- **Formación teórica y práctica.** Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.
- **La duración del contrato:** será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un **mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada**, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.
- En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá **prorrogarse** mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

- **Duración: no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año (antes, 2 años).**
  - Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar
- **Exclusiones:**
  - Cuando se ha obtenido experiencia o realizado actividad formativa **en la misma actividad, siempre que sea en la misma empresa** y por un periodo superior a tres meses -no computan prácticas curriculares-;
  - Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la **misma titulación o certificado** profesional.
  - Tampoco en la misma empresa para **el mismo puesto de trabajo** por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

- **Periodo de prueba:** máximo 1 mes –salvo lo que disponga el convenio colectivo (se reduce)
- No puede realizar horas extras, salvo lo dispuesto en el art. 35.3 LET
- **Retribución:**
  - La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el **convenio colectivo** aplicable en la empresa para estos contratos
  - O en su defecto **la del grupo profesional** y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. Deslizamiento de incremento de costes si no hay CC (antes, el 60 y el 75%)
  - En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## CONTRATOS FORMATIVOS- NORMAS COMUNES

- En ambas modalidades se exige un **plan formativo individual y un tutor** (novedad en relación con el contrato de prácticas anterior)
- **Trabajadores fijos discontinuos:** colectivo prioritario para el desarrollo de iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo durante los periodos de inactividad (art. 16.8 LET)
- Posibilidad de **preguntar a los Servicios Públicos de Empleo** las características del trabajador contratado (si hay sido contratado antes en esa actividad, titulación, etc). Puede evitar sanciones?
- Queda pendiente el **estatuto del becario** (prácticas no laborales, prácticas académicas externas Universidad, prácticas formación para el empleo)
  
- Entrada en vigor: 30/03/2022
- Periodo transitorio: contratos suscritos hasta 30/03/22 se regirán por norma anterior a la reforma laboral.



# LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Las ' circunstancias de la producción' son:

- Entrada en vigor: 30/03/2022
- Periodo transitorio: contratos suscritos hasta 31/12/21 se registrarán por norma anterior a la reforma laboral
- contratos suscritos entre el 31/12/21 y 30/03/22 se registrarán por norma anterior a la reforma laboral, limitados a máximo 6 meses.



# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

### Las dos modalidades

- Circunstancias de la producción **imprevisibles**: para atender al incremento **ocasional e imprevisible** y las **oscilaciones** que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Incluye entre las oscilaciones, las vacaciones anuales (en contra de la doctrina del TS)
  - Duración: no podrá ser superior a **6 meses, ampliable a 1 año por convenio**. Admite prórroga hasta duración máxima.
  - Concepto de previsibilidad: ¿seguimos el criterio de la regulación del fijo discontinuo (temporada, ciclo, intermitencia o del anterior contrato eventual (exceso de pedidos, aumento de la demanda...)?
  - Las comuniones en los restaurantes, las rebajas ¿son previsibles o no?
  - Concepto de oscilaciones: incluye la sustitución de las vacaciones. Éstas son siempre previsibles.

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

### Las dos modalidades

- Circunstancias de la producción **previsibles**: para atender situaciones **ocasionales, previsibles** y de duración reducida y delimitada.
  - Dos lecturas
    - Contrato acumulativo: se puede contratar a una persona durante 90 días al año, no continuados para circunstancias previsibles (extras de la hostelería, puntas del comercio) para atender circunstancias del mercado. El elemento central sería la persona trabajadora
    - Comunicación en el último trimestre del año a la RLT qué 90 días va a utilizarse, no continuados y justificados y en esos 90 días pueden hacerse los contratos por circunstancias de la producción que convengan, sin limitación de personas. La unidad de imputación sería la empresa, no el centro de trabajo.
  - Duración: **máximo de 90 días en el año natural** (con independencia del número de personas necesarias para atender cada uno de estos días). Estos días nunca deberán utilizarse de manera continuada. Se informará en el último trimestre de las previsiones anuales de uso de esta modalidad a la RLT.
  - Las situaciones concretas deben estar debidamente identificadas en el contrato
  - No deben identificarse con las contratas y subcontratas. STS 29.12.2020
  - Indemnización de 12 días por años de servicio



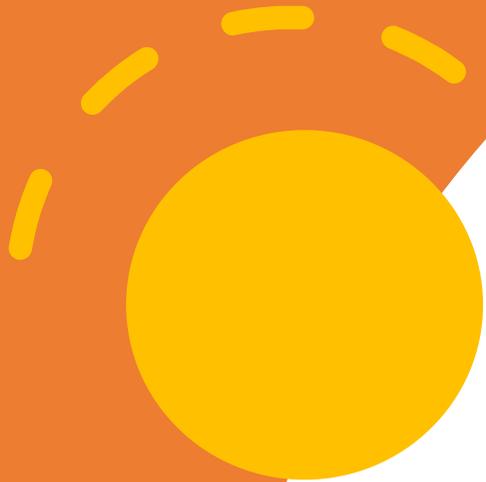
# LÍMITES AL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## EL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS VÁLIDOS

- **El endurecimiento de la redacción del artículo 15.5 LET:**
  - Reducción del límite temporal de los encadenamientos de contratos temporales: 18/24 y por puesto de trabajo.
  - Son contratos válidos, no fraudulentos, que se reproducen durante 18 meses en un periodo de 24 meses.
  - La reforma de 2010 lo había ya endurecido, pero se exigía un encadenamiento de 24 meses en un periodo de 30.
  - Menor alcance a partir de ahora, al restringirse drásticamente el recurso a la contratación temporal, endurecerse la causalidad y quedar excluido el contrato indefinido adscrito a las obras.
  - Otra novedad: **afecta tanto a los trabajadores contratados** con contratos temporales concatenados, **como a los puestos de trabajo** asimismo objeto de encadenamiento contractual temporal, aunque sean distintos trabajadores.
- DT quinta: contratos suscritos anteriores a la entrada en vigor de la norma, a los efectos del número de contratos, del periodo y del plazo previsto:
  - Se toma en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de la norma (30 de marzo de 2022)
  - ¿Contador a cero?



# EL CONTRATO DE SUSTITUCIÓN

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## CONTRATO DE SUSTITUCIÓN

- Hay 3 modalidades.
- A. **La vinculada a la interinidad.**
  - Contrato de duración determinada para la **sustitución de una persona trabajadora con derecho a la reserva del puesto de trabajo**
  - Debe especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución
  - La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días
  - La **STS 1 de diciembre de 2021**, rec. 122/2020 (sustitución mientras persista la situación de liberación sindical)
    - permite incluso la **movilidad funcional** dentro del grupo profesional, ya que los trabajadores interinos, están sometidos a las mismas reglas que los trabajadores indefinidos en este aspecto, salvo que se demuestre la concurrencia de fraude de ley.
    - Es totalmente compatible con el **derecho de promoción** del trabajador sustituto, así como su derecho a la carrera profesional, toda vez que la interinidad por sustitución no impide la utilización de la movilidad funcional, con arreglo a lo dispuesto en el art. 39.1 ET, en relación con el art. 36.1 del II Convenio de CRTVE.
    - No la impide, porque dicha movilidad podría haberse aplicado al trabajador sustituido, no pudiendo olvidarse que el trabajador interino sustituye al trabajador con derecho a reserva a todos los efectos, sin que pueda admitirse, por tanto, que el contrato de interinidad por sustitución se cumple únicamente cuando se petrifican las condiciones de trabajo originarias del trabajador sustituido.

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## CONTRATO DE SUSTITUCIÓN

- **B. La vinculada a la jornada reducida.**
  - Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- **C. Ligadas a procesos de selección o promoción**
  - Para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.
  - Es una figura poco utilizada, más en la Administración.
- Ejemplo: los tribunales inadmitían las vacaciones como supuesto de interinidad, porque técnicamente no había reserva del puesto de trabajo
- Riesgo embarazo o nacimiento de hijo: sí hay reserva del puesto de trabajo. Las prestaciones de SS serían un caso paradigmático
- El contrato de sustitución sigue estando sin indemnización. El caso Diego Porras



# EL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## CONTRATO FIJO DISCONTINUO

- **A. Trabajos de naturaleza estacional o vinculada a actividades de temporada.** Cíclicos. Certeza de la causa. No plantea problemas. Repetición conocida. Hay articulaciones polémicas, como los cursos escolares.
- **B. Prestación de servicios intermitentes no estacionales,** con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Sí que plantea problemas.
  - Está vinculado con las contratas y subcontratas mercantiles y administrativas, no tanto con las ETT (regulación propia). No es propiamente una categoría jurídica autónoma
  - **Contrato fijo discontinuo en una contrata.** Se complica si se adiciona la **subrogación** empresarial. En qué condición se traspasa al trabajador en la empresa entrante (fijo ordinario, fijo discontinuo...)
  - Incertidumbre: las adjudicaciones administrativas pueden producirse o no. La Ley habla de ejecución de contratas que, **siendo previsibles**, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## CONTRATO FIJO DISCONTINUO

- Opción descartada: Derecho comparado.
  - **Contratos a demanda** o de bolsa de horas: Zero Hour Contract británico, contratos a demanda en Italia.
  - Son contratos indefinidos vinculados a situaciones de mercado o de demanda, que se suspende en los periodos de inactividad. Contratos de bolsas de horas al año (100 horas al año, a distribuir a demanda, por ejemplo)
- Condicionante contrario a los contratos a demanda: **Directiva (UE) 2019/1152** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea
  - Los Estados miembros velarán por que se exija a los empleadores informar a los trabajadores sobre los elementos esenciales de su relación laboral, como la previsibilidad mínima del trabajo, horas y días de referencia en los que el trabajador debe trabajar, si el patrón de trabajo es imprevisible, etc. Dar certeza a la relación laboral
- El punto clave: el llamamiento. Papel central de la negociación colectiva. Los criterios No confundir llamamiento con causa.

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## CONTRATO FIJO DISCONTINUO

- **Antigüedad**

- **Doctrina tradicional:** para la adquisición de los derechos de promoción económica y profesional por parte de los trabajadores fijos discontinuos se ha de computar no el periodo de vinculación a la empresa sino únicamente el tiempo efectivamente trabajado
- **Auto TJUE de 15 de octubre de 2019**, en los asuntos acumulados C-439/18 y 472/18, a propósito de los trienios. Debe computar también los periodos de inactividad.
- **STS 19 octubre 2019**, Rcul. 2309/2017, caso trabajadores AEAT: modifica la doctrina tradicional acerca de la forma de computar la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos de la AEAT, a efectos de promoción económica -trienios- y promoción profesional (no así en el cálculo de los complementos retributivos). De acuerdo con el ATJUE 15.10.19
- Pero según la **STS 30.7.2020**, Rcul 324/2018
  - Cómo debe calcularse la indemnización por despido de los trabajadores fijos discontinuos: si deben computarse o no los periodos de inactividad o entre campañas.
  - La indemnización por despido de los trabajadores fijos discontinuos no se calcula sobre la base de los años naturales en que haya estado en la empresa sino con base en los **periodos de actividad**, en los que el trabajador haya prestado efectivamente servicios.
- Pero antes no estaba regulado, y ahora sí. Algún efecto puede tener (cálculo de la antigüedad: se computa todo el periodo de vigencia del contrato)



# LA FLEXIBILIDAD INTERNA

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## LOS ERTES

- Más flexibilidad para la tramitación y aprobación de los ERTES
- Nueva causa de ERTE: **fuerza mayor temporal derivada de limitaciones o impedimentos en la actividad de la empresa**, consecuencia de decisiones de la autoridad pública competente, incluida la sanitaria.
  - La consagración formal de los ERTES por razón del Covid
- Prioridad de las medidas de reducción, frente a la suspensión de contratos
- **ERTES ETOP:**
  - Reducción del trámite de consultas a 7 días si la empresa cuenta con menos de 50 trabajadores
  - Posibilidad de prórroga del ERTE, previa consulta de 5 días con la RPT
  - Posibilidad de afectar y desafectar a personas trabajadoras
  - Prohibición de nuevas contrataciones, externalizaciones y realización de horas extras, con las excepciones previstas
  - Sistemas de exoneraciones de las cuotas sociales, vinculadas al desarrollo de acciones formativas y al desarrollo del empleo

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## LOS ERTES

- **Diagnóstico:** Las crisis económicas en el pasado se han sustanciado acudiendo a la flexibilidad externa (ERES)
- **Solución:** Aprender de la pandemia. Apostar por la flexibilidad interna (ERTES). Se ha depurado la técnica legislativa utilizada en la legislación de urgencia pandémica, y trasladado a situaciones de crisis.
- **Fuerza mayor temporal:** tanto propia como gubernativa (impedimentos o limitación en la actividad normalizada de las empresas, consecuencia de decisiones gubernativas, incluidas las orientadas a la protección de la salud pública). Lo constata la autoridad laboral
- **Exoneraciones de las cotizaciones sociales empresariales** (de un 20 a un 90%) **ligadas a acciones formativas** (DA 25ª LET y DA 44ª LGSS) para la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad
- **Incremento del crédito** para el desarrollo de acciones formativas (art. 9.7 Ley 30/2015). Sistema de formación profesional para el empleo

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## LOS ERTES

- Art. 47 bis LET. **Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.**
- Es un instrumento de flexibilidad y estabilización en el empleo, que debe activar el Consejo de Ministros, permitiendo a las empresas reducción de la jornada y suspensión de los contratos de trabajo
- Dos modalidades:
- **Cíclica:** coyuntura macroeconómica general que aconseja la adopción de medidas de estabilización (máximo un año)
- **Sectorial:** Reconversión, consecuencia de cambios permanentes, necesidades de recualificación y procesos de transición profesional (duración máxima de un año, y dos prórrogas de seis meses cada una)
  - Adaptación a las circunstancias variables del mercado
  - Autorización de la autoridad laboral. Reducir la jornada o suspender los contratos
  - Prestación específica incompatible con la de desempleo y con la RAI, sin que se requiera periodo mínima de cotización previa
  - Aplicación al promedio de las bases de cotización de 180 días, el porcentaje del 70%
  - Aportación de la empresa de las cuotas sociales empresariales
  - El tiempo de percepción de la prestación no se considera como consumido de la duración de futuros accesos al desempleo



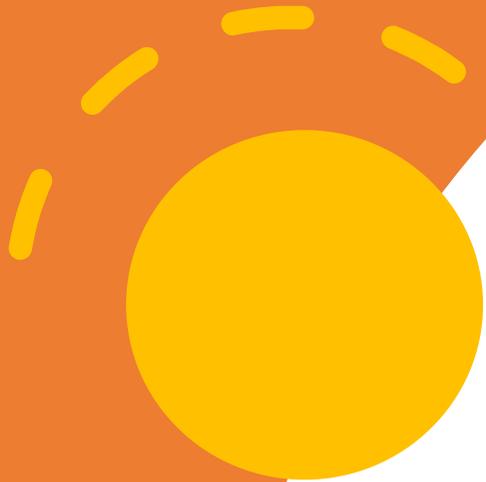
# INFRACCIONES Y SANCIONES

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## INFRACCIONES Y SANCIONES

- Esta reforma no solo amplía las causas por las que se puede sancionar a una empresa, también añade supuestos en los que se aplicará una infracción por cada trabajador involucrado y a su vez, endurece la sanción a la que se tendrían que enfrentar, llegando en los supuestos más graves a 10.000 euros por persona trabajadora en situación irregular
- Endurecimiento de las sanciones. No se aplica a infracciones anteriores a la entrada en vigor de la norma. Infracciones graves (de 1000 a 10000 euros, frente al anterior intervalo hasta 7500 euros)
- No se vinculan las infracciones a la conducta empresarial general. Se considera una infracción por cada trabajador
- Irretroactividad de la norma sancionadora
  - Quinientos contratos fraudulentos: ¿quinientas sanciones? ¿Cuándo se aplica? Lógicamente cuando se formaliza el contrato, en el que ya se ha vulnerado la realidad de la causa, no cuando se extingue. Por tanto, sólo afectaría a los nuevos contratos.



# COTIZACIÓN ADICIONAL

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## COTIZACIÓN ADICIONAL

- Contratos inferiores a 30 días.
- Cotización adicional de 26,6 euros con las actuales bases de cotización



# CONCLUSIONES

# LA REFORMA LABORAL

Real Decreto Ley 32/2021

## CONCLUSIONES

- Reformula las modalidades de contratación: eventuales y formativos.
- Limita la temporalidad. ¿Se traducirá en una reducción real?
- Desaparece el contrato por obra.
- Redefine y potencia el contrato fijo discontinuo
- Aumentan las sanciones administrativas por fraude de ley: comisión de infracción por persona y aumento de las multas.
- Habrá que estar a la interpretación que hagan jueces y tribunales. Es una norma, no un acuerdo social
- Serán de interés las modificaciones vía negociación colectiva.
- Supone una revisión de algunas instituciones de la reforma laboral de 2012: la ultraactividad, la prioridad de los convenios sectoriales