



**SECRETARÍA  
ASUNTOS JURÍDICOS**

Bilbao, 1 de Marzo de 2022

# **REFORMA LABORAL**

*Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de  
diciembre, de medidas urgentes  
para la reforma laboral, la  
garantía de estabilidad en el  
empleo y la transformación del  
mercado de trabajo*



# ÍNDICE

1. Contexto y Valoración.
2. Principales Materias de la Reforma.
3. Entrada en Vigor y Régimen Transitorio.
4. ERTES y Mecanismo Red.
5. Subcontratación.
6. Negociación Colectiva.
7. Nuevo Marco de Contratación en la Reforma.

# 1. CONTEXTO Y VALORACIÓN GLOBAL



# 1. CONTEXTO Y VALORACIÓN GLOBAL

## CONTEXTO

- Necesidad de dar repuesta a los **compromisos del Gobierno de “derogación de la reforma laboral”** de 2012 con la necesidad del Gobierno de dar repuesta también, y en un plazo límite, a los **compromisos adquiridos frente a las instituciones europeas** en el “Componente 23” del PRTR. **Da cumplimiento a cuatro de las reformas identificadas en el citado Componente 23:** simplificación de contratos; modernización de la negociación colectiva; modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales y el establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad y estabilización del empleo.

## VALORACIÓN GLOBAL

- Ha existido **Acuerdo en la mesa de diálogo social, respetado en la norma**, a costa de **renuncia de todas las partes**.
- Norma **en dirección radicalmente diferente** a normas similares previas.
- Medidas “equilibradas”: **grandes cambios en algunas instituciones laborales, pero continuidad en otras**.
- Coherencia con la tendencia en “**Flexiseguridad**” en el Derecho del Trabajo Europeo: Limita la flexibilidad de entrada, aunque no se altera (por ahora) la de salida. Se mantienen mecanismos de flexibilidad interna y se reconocen otros en términos de “flexiseguridad”.
- **Impactos relevantes en las relaciones laborales** de las empresas, principalmente en la necesidad de replantearse (y plantearse) la contratación temporal (es la **mayor reorganización de la contratación temporal desde los años 80**).

## 2. PRINCIPALES MATERIAS DE LA REFORMA



# PRINCIPALES MATERIAS OBJETO DE LA REFORMA LABORAL

**CONTRATOS  
TEMPORALES**

**CONTRATOS FIJOS  
DISCONTINUOS**

**CONTRATOS  
FORMATIVOS**

**SUBCONTRATACIÓN**

**ERTES –  
MECANISMO RED**

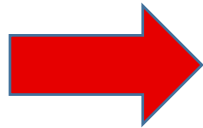
**NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA**

### **3. ENTRADA EN VIGOR y RÉGIMEN TRANSITORIO**



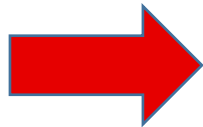
# ENTRADA EN VIGOR DE LA REFORMA

**ENTRADA EN VIGOR CON  
CARÁCTER GENERAL:  
31 de diciembre de 2021**



- Cotización adicional a los contratos inferiores a 30 días: penalización de 26,57€ por cada contrato finalizado.
- Se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo
- Régimen sancionador: se considera una infracción por cada trabajador.
  - Cada contrato fraudulento celebrado desde el 31-12-21 puede tener una sanción de entre 1.000 y 10.000€ por CADA TRABAJADOR, además de la conversión a indefinido.

**SE RETRASA LA VIGENCIA  
DE ALGUNAS MATERIAS:  
31 de marzo de 2022**



Contratos formativos / temporales / fijos discontinuos



# RÉGIMEN TRANSITORIO

## CONTRATOS CELEBRADOS ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

- Se rigen hasta la duración máxima establecida con la normativa anterior.

## CONTRATOS CELEBRADOS ENTRE EL 1 DE ENERO Y EL 30 DE MARZO DE 2022

- Es posible realizar contratos de obra y AT como hasta ahora, si bien con una **duración NO superior a 6 meses**.

## CONTRATOS CELEBRADOS A PARTIR DEL 31 DE MARZO DE 2022

- Se les aplica la **nueva regulación** de la reforma laboral.

## 5. ERTES Y MECANISMO RED



# ERTES

## ERTES ETOP

- El relación al periodo de consultas se establece:
  - **Duración.** Se establece que no puede superar los 15 días. Como novedad, se reduce a 7 días en caso de empresas de menos de 50 personas trabajadoras de plantilla.
  - **Comisión negociadora.** Se reduce el plazo máximo para su constitución a 5 días (antes 7) desde la comunicación y cuando no se cuente con RLT el plazo se reduce a 10 días (antes 15).
  - **Finalización:** se regula la comunicación a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral de las medidas adoptadas.

## ERTES FUERZA MAYOR TEMPORAL

- Se desarrolla el procedimiento de solicitud de Fuerza Mayor, conforme a lo que se venía realizando
- Se recoge la posibilidad de solicitud de Fuerza Mayor por limitaciones e **impedimentos de la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de las decisiones de la autoridad pública.**

# MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

- Se crea un instrumento, previa autorización del Consejo de Ministros, para la solicitud de ERTes de reducción de jornada o suspensión.
  - Dos modalidades:

## MODALIDAD CÍCLICA

Ligado a una situación macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de 1 año.

## MODALIDAD SECTORIAL

Necesidad de recualificación y transición profesional de un sector, con duración de 1 año, con posibilidad de dos prórrogas de 6 meses cada una.

## 6. SUBCONTRATACIÓN



# SUBCONTRATACIÓN

- El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica.
- Salvo que la empresa contratista tenga convenio propio, en ese caso se aplicará el convenio de empresa excepto en materia salarial.
- No podrán identificarse como causa del contrato de circunstancias de la producción la realización de los trabajos en el marco de contratas o subcontratas que constituyan la actividad habitual de la empresa, excepto cuando concurren las causas de temporalidad recogidas en el art. 15 del ET.
- A cambio, se reconoce expresamente la posibilidad de celebrar el contrato fijo discontinuo *“para el desarrollo del 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”*.

# 7. NEGOCIACIÓN COLECTIVA



# NOVEDADES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se modifican tres preceptos del ET que inciden directamente sobre la negociación colectiva:

**PRIORIDAD APLICATIVA DE LOS CONVENIOS  
DE EMPRESA (art. 84.2)**

**ULTRAActividad ILIMITADA DE LOS CONVENIOS  
COLECTIVOS ESTATUTARIOS (art. 86.3)**

**CONVENIO COLECTIVO APLICABLE A LAS EMPRESAS  
CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS (art. 42.6)**



# PRIORIDAD APLICATIVA (art. 84.2 ET)

- El nuevo Art. 84.2 ET **mantiene la preferencia imperativa de los convenios colectivos de empresa** o grupos de empresa sobre los convenios colectivos sectoriales (estatales, de comunidad autónoma o inferiores) **en determinadas materias pero suprime del listado las materias salariales.**
- La empresa **mantiene sin alteración la posibilidad de inaplicar las “cuantías salariales”** del convenio colectivo sectorial cuando concurren justificadas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción siguiendo el procedimiento previsto.
- La modificación normativa hay que encuadrarla limitadamente dentro del Art. 84 del ET, donde se establece el marco normativo de la **conurrencia entre los convenios colectivos estatutarios, prohibiéndola como regla general** y estableciendo a efectos de su aplicación el **principio de la prioridad en el tiempo** si bien con una serie de excepciones (aplicadas al ámbito actual de supermercados y a las cuantías salariales):
  - a) En primer lugar, la posibilidad de pacto en contrario o matizado de un acuerdo interprofesional o de un convenio marco sectorial estatal o de CC.AA. (el principio de no concurrencia posee carácter dispositivo).
  - b) En segundo lugar, que el propio convenio colectivo vigente admita la concurrencia de otro convenio colectivo de empresa, no existiendo en este caso propiamente concurrencia sino simplemente la aplicación de la voluntad del convenio anterior.

- **La norma modificada** no implica que el convenio colectivo sectorial se anteponga en todos los casos al convenio de empresa en materia salarial, estableciendo un “salario mínimo standard” en el sector y, por lo tanto, **no impide que en un convenio colectivo de empresa anterior al convenio sectorial pueda establecerse un salario** (base o complementario) por jugar en toda su amplitud la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos del párrafo primero del art. 84 del ET, que no ha sido modificado por el RDL.
- A esto hay que añadir la teoría de la existencia de la “**unidad de negociación**” por la que un convenio de empresa podría aplicarse no en virtud de la prioridad del art. 84.1 sino por ocupar un espacio antes o después de la vigencia del convenio sectorial.

### **RESUMEN**

- a) Un convenio colectivo de empresa **posterior** a un convenio colectivo sectorial anterior no podrá establecerse y aplicarse un régimen salarial menos favorable para los trabajadores que el del convenio colectivo sectorial.
- b) En un convenio colectivo de empresa **anterior** a un convenio colectivo sectorial posterior podrá negociarse y aplicarse un régimen salarial más o menos favorable para los trabajadores que el del convenio colectivo sectorial.
- c) Cuando, finalizada y denunciada la vigencia de un convenio colectivo sectorial o de empresa se encuentre en fase de ultraactividad, habrá que estar a lo diga la jurisprudencia interpretativa acerca del alcance de la prohibición de concurrencia en el periodo de ultraactividad (no regulado en la reforma).

# DISPOSICIONES TRANSITORIAS DE APLICACIÓN ...

- 1.- *...resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos **suscritos y presentados a registro o publicad con anterioridad a su entrada en vigor** una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley.” (29/12/22)*
- “2.- *Las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores **no podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas** que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.”*
- “3.- *Los textos convencionales deberán adaptarse a las modificaciones operadas en el Art. 84 del ET por la presente norma en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto, de conformidad con lo previsto en el apartado primero de esta disposición”. (29/06/23)*

## ... que significan lo siguiente:

- **1º)** Que la supresión de las materias salariales **no posee carácter retroactivo**, aplicándose a los convenios colectivos suscritos, registrados o publicados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley.
- **2º)** Que la supresión de las materias salariales solamente tendrá efectividad aplicativa -esto es, solamente se aplicará el régimen salarial del convenio de ámbito superior anterior, **cuando éste último sea más favorable, en términos globales y en cómputo anual, al régimen salarial del posterior convenio colectivo de empresa o asimilado.**
- Existe una más que razonable duda a la hora de interpretar este párrafo segundo dada su **ubicación en una Disposición Transitoria**, posee una naturaleza igualmente transitoria.
- **3º)** Que, en todo caso, los convenios colectivos de empresa afectados por la Reforma tendrán el plazo de seis meses “desde que las modificaciones del Art. 84.2 del ET resulten de aplicación”, esto es, desde la pérdida de vigencia “expresa” (en el caso de denuncia) o desde el 29 de Diciembre de 2022 (para el caso de falta de denuncia).

## **8. NUEVO MARCO DE CONTRATACIÓN**

*Entrada en vigor: 31 de marzo de 2022*



# CONTRATOS FORMATIVOS (art. 11 ET)

ENTRADA EN VIGOR: 31 DE MARZO DE 2022

## CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

**Una vez obtenido el título** y con una duración máxima de 1 año.

Dentro de los **3 años siguientes a la terminación de estudios** (5 años si son personas con discapacidad).

**Retribución:** marcada en el convenio o grupo profesional.

**Formalidad:** la empresa tiene que realizar un plan formativo individual y tener un tutor en la empresa.

## CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

**Mientras se está estudiando** y con una duración máxima de 2 años.

Tiempo de trabajo efectivo: inferior al 65% el primer año y al 85% el segundo.

**Retribución:** superior al 60% de lo fijado en el convenio el primer año ni al 75% el segundo.

**Plan formativo individual** (lo hace el centro formativo) y dos tutores (en la empresa y en el centro formativo).

# CONTRATO FIJO DISCONTINUO (art. 16 ET)

ENTRADA EN VIGOR: 31 DE MARZO DE 2022

- Realizar trabajos de naturaleza temporal o vinculados a actividades productivas de temporada, o aquellos de prestación intermitente que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados (ej. Campañas de Navidad, verano, rebajas etc.).
- Se impulsa su figura como alternativa a algunos contratos temporales como el de obra.
- Se permite esta modalidad contractual en los contratos de puesta a disposición (ETT).
- Carácter preferente para la **formación** y para optar a **vacantes** existentes en la empresa.
- Mediante **convenio colectivo sectorial** se puede regular el F.D a tiempo parcial.
- **Comunicación a la RLT** al inicio de cada año mediante previsiones de llamamiento anual o semestral.
- Hay que establecer criterios para realizar los **llamamientos**.

# CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

- Sólo se admiten **dos tipos** de contrato temporal:

## CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

- Incrementos ocasionales e imprevisibles y oscilaciones de la actividad que conlleven desajuste temporal (ej. Vacaciones). Duración máxima: 6 meses ampliables a 12 por convenio sectorial.
- Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan duración reducida y delimitada. Duración máxima de 90 días por empresa (CIF), no continuados, durante el año natural. Hay que comunicar a la RLT en el último trimestre del año la previsión del uso anual de estos contratos.

## CONTRATO DE SUSTITUCIÓN PARA PERSONAS CON RESERVA DE PUESTO

- Se puede utilizar para completar la jornada de aquellas personas que la tengan reducida.
- Se permite la prestación de servicios simultánea entre el sustituto y sustituido por máximo 15 días.
- Hay que especificar el nombre y la causa de sustitución.
- Solo se puede utilizar este contrato para la sustitución de **UNA persona trabajadora** con reserva de puesto.



# CARACTERÍSTICAS COMUNES EN LOS CONTRATOS TEMPORALES

- **Presunción de carácter indefinido** del contrato de trabajo.
- **Supresión de los contratos de obra y servicios.**
- **Formalidades del contrato** → es necesario que se especifique de manera clara:
  - La **causa habilitante** de la contratación temporal
  - Las **circunstancias concretas** que la justifican
  - Su **conexión con la duración**.
- Hay que informar a los trabajadores temporales de todas las **vacantes existentes**, para que puedan acceder a puestos permanentes.
- **Comunicación a la RLT** de los contratos temporales realizados cuando no exista obligación de entregar copia.
- **Novedad**: si el SEPE detecta que se han sobrepasado los límites de contratación temporal, puede notificar tanto a la empresa como a la Inspección de Trabajo.

## Adquirirán la condición de trabajadoras fijas cuando:

1. Estén **contratados por un plazo superior a 18 meses en 24 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 circunstancias de la producción, directamente o a través de ETTs.
2. **Ocupen 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.**
  - La transformación en indefinido por pasarse el límite de 18 meses de contratación en un periodo de 24 meses **no es solo para trabajadores, si no que se amplía a los puestos de trabajo cubiertos mediante sucesivos trabajadores temporales.**
  - Se hará esta transformación en indefinido **aun cuando puedan haber existido anteriores empleados que pudieran tener un mejor derecho a ello** por haber ocupado el puesto durante más tiempo.