

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

CONTRATACIÓN TEMPORAL Y FIJO DISCONTINUO:

La contratación de duración determinada queda reducida a dos supuestos o las causas de temporalidad:

- El contrato temporal por circunstancias de la producción conoce a su vez dos modalidades:
 - El de circunstancias ocasionales imprevisibles.
 - El de circunstancias ocasionales previsibles.

El primero de ellos se habilita ante **circunstancias ocasionales e imprevisibles** y ante oscilaciones en las necesidades de personal, no necesariamente imprevisibles, a juzgar por el tenor literal del precepto. Tiene una duración máxima de 6 meses, ampliable a 12 meses si así lo establece el convenio sectorial.

La segunda modalidad **circunstancias previsibles**, busca atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

En este segundo caso, las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada.

- El contrato de sustitución.

Que conoce a su vez tres variedades:

- Sustitución de persona con reserva de puesto de trabajo.
- Completar la jornada reducida.
- Cobertura temporal durante proceso de selección o promoción.

El de **sustitución de persona** con reserva de puesto trabajo. Pudiendo 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 15 días.

El Contrato para **completar la jornada reducida** por causa legal o convencional.

Y la cobertura temporal de un puesto **durante proceso de selección o promoción**. En este caso la duración no podrá ser superior a 3 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.

Asimismo, se reducen las posibilidades de concatenación de contratos temporales, de manera que adquieren la condición de trabajadores fijos aquellos que hubieran sido contratados durante un plazo superior a 18 meses en un periodo de 24, 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, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal.

Esta limitación alcanza también a las personas trabajadoras que ocupen un puesto de trabajo con empresas de trabajo temporal. Y también cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

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 se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la

C & S Informa I Enero 2022

Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes. Esta penalización en la cotización adicional no se aplicará a los contratos celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón; ni a los contratos por sustitución.

- El Contrato fijo discontinuo previsto para:

- 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.
- Trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- Trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

CONTRATO FORMATIVO:

Se suprimen las anteriores modalidades contractuales de formación y se crea el llamado contrato formativo, con dos modalidades diferentes:

- El **contrato de formación en alternancia**. Que busca adquirir la competencia profesional adecuada correspondiente a un determinado nivel de estudios. Podrán concertarse con personas de cualquier edad salvo en el caso del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, con límite de hasta 30 años y duración máxima de 2 años. Las jornadas no serán superiores al 65% el primer año y 85% el segundo año sin poder realizar horas extra, trabajo a turnos o jornadas nocturnas. La retribución se adaptará al convenio y no podrá bajar del 60% (el primer año) y del 75% (el segundo año). Nunca será menor al SMI proporcional a la jornada. Se nombrará tutor con la formación adecuada, que se encargará del seguimiento del plan formativo individual y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

- El **contrato formativo para la obtención de la práctica profesional**. Destinado a quienes tengan título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Debe concertarse dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. En cuanto a la duración del contrato, no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año. La retribución será la propia del convenio para el puesto salvo previsión específica y también contarán, como en los formativos, con seguimiento tutorial.

El régimen transitorio implantado permite la subsistencia de las antiguas modalidades de obra y servicio, eventual, interinidad o formación en dos supuestos:

- Contratos de duración determinada celebrados antes del 31/12/2021 (D.T. 3.º): se regirán por la normativa legal o convencional anterior.

- Contratos de duración determinada celebrados desde el 31/12/2021 hasta el 30/03/2022 (D.T. 4.º): se regirán por la normativa legal o convencional actual.

Endurecimiento de las sanciones: las nuevas infracciones graves asociadas a incumplimientos normativos sobre contratación temporal [arts. 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b) y 19 ter.2.e) de la LISOS] se sancionarán con la multa siguiente: 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.

Para más información o aclaración de dudas, pueden contactar sin compromiso con nuestro Departamento Laboral. (Saida o Arantxa)

SUBCONTRATACIÓN CONVENIO APLICABLE A LA CONTRATA Y SUBCONTRATA.

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 exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III.

No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este en los términos que resulten del artículo 84 ET, esto es, con prioridad del convenio de empresa en algunas materias de las que ya no forma parte la salarial.

ULTRAActividad:

Se reinstaura la ultraactividad plena, de forma que los convenios colectivos se prorrogarán hasta que sean sustituidos por otros nuevos, sin un límite de tiempo, frente al plazo de un año establecido anteriormente.

CONCURRENCIA DE CONVENIOS:

El convenio de empresa ya no podrá regular con primacía sobre el convenio de sectorial el salario.

Si lo seguirá haciendo en otras materias (Abono o compensación de horas extraordinarias, mecanismos de conciliación, adaptación de la clasificación profesional.)

ERTE Y SISTEMA RED DE FLEXIBILIDAD:

- Se simplifican los trámites y los plazos para la adopción de medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada.
- Se prevé un mecanismo rápido de negociación de la prórroga del ERTE ETOP.
- Se introduce la fuerza mayor por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.
- Se crea el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, un instrumento 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. Este Mecanismo RED tendrá 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.
 - 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 1 año y la posibilidad de dos prórrogas de 6 meses cada una.