

**NOTAS DE INTERÉS SOBRE LA REFORMA LABORAL**  
**Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre,**  
**convalidado por el Congreso de los Diputados el 03/02/2022**

Palma, 14 de febrero de 2022

Apreciados clientes,

Ante la ingente información que desde finales de diciembre se ha difundido en los medios de comunicación respecto a la reforma laboral aprobada por el Gobierno, este despacho ha optado por esperar a que se produjera, o no, la convalidación en el Congreso de los Diputados del Real Decreto-ley que aprobó dicha reforma, para trasladarles la información que consideramos oportuna.

Siendo que el jueves 3 de febrero finalmente quedó convalidado ese texto legal por el Congreso, mediante la presente pasamos a exponerles los aspectos más relevantes que introduce esa reforma en el entorno laboral de las pequeñas empresas, que es el que nos incumbe.

No pretendemos trasladarles detalladamente todo el contenido de esa reforma, por su densidad y complejidad en algunos aspectos, pero sí entendemos que deben conocer los principales cambios que introduce y que más les afectarán, sobre todo en cuanto a las modalidades de contratación laboral legalmente posibles.

**1.- LOS CONTRATOS DE TRABAJO A PARTIR DE LA RECIENTE REFORMA LABORAL:**

- **El contrato de trabajo se presume siempre concertado por tiempo indefinido**, salvo en los supuestos muy concretos y justificables que prevé el texto legal.
- Se han **reformulado los contratos formativos** (anteriormente “de aprendizaje”) y los que veníamos denominando “de prácticas”, con requisitos más estrictos para su concertación.
- **Desaparece el contrato para obra o servicio determinado**, que ya no podrá utilizarse ni tan sólo en casos de contrata, subcontratas o concesiones administrativas.
- Para el sector de la construcción se ha reformulado el “contrato fijo de obra”, que ahora se denomina **contrato indefinido adscrito a obra** pasando a nuevos requisitos de formalización y extinción.
- El uso del **contrato de duración determinada** (el “temporal normal” que se venía utilizando asiduamente) queda restringido a situaciones muy concretas y que resulten demostrables. Concretamente, la norma se refiere a las siguientes situaciones:
  - Cuando se produzcan unas **circunstancias productivas** que supongan un incremento de carga de trabajo que no se pueda cubrir con personal fijo o fijo discontinuo. Dichas circunstancias deben expresarse de forma muy concreta y clara en el contrato y se tendrían que poder justificar en caso de inspección de trabajo o reclamación de fijeza del propio trabajador. En esta modalidad también se incluye como causa lícita la necesidad de cubrir vacaciones. Debe tenerse en cuenta que:

- La duración máxima de estos contratos será de 6 meses, salvo que el convenio colectivo aplicable prevea una duración superior (máximo 12 meses).
  - Igualmente, durante un máximo de 90 días al año que NO pueden ser utilizados de forma consecutiva, las empresas podrán concertar este tipo de contratos especificando su causa concreta ante situaciones ocasionales y de reducida duración.
  - Para cubrir puestos de trabajo por **sustitución temporal de empleados**. En este supuesto se incluyen, por ejemplo, la cobertura de bajas por enfermedad o accidente, maternidad/paternidad, excedencias con reserva de puesto de trabajo o determinados permisos. También podrá usarse el contrato para sustitución temporal de empleados durante el proceso de selección o promoción interna para la cobertura de un puesto de trabajo fijo o fijo discontinuo, por un máximo de tres meses.
- El límite de uso o encadenamiento de contratos temporales para el mismo puesto de trabajo será de 18 meses en un periodo de 24, **teniendo en cuenta que este cómputo no es por trabajador sino por el puesto de trabajo que se está ocupando**.
  - En los contratos de **duración determinada inferiores a 30 días la empresa deberá** pagar a la seguridad social una cotización adicional (además de la “normal”) de 26,57 € por contrato actualmente. El incremento de las bases mínimas de cotización incrementará también proporcionalmente este importe. Esta cotización adicional no afecta a los contratos de sustitución, ni a los temporeros agrarios o empleados de hogar.
  - Se redefine **el contrato fijo discontinuo** de una forma absolutamente novedosa ya que va más allá de las causas por las que se venía empleando. La nueva formulación de este contrato se prevé ahora para las siguientes situaciones:
    - Durante los meses “de temporada” o por actividad puramente estacional.
    - Para la realización de trabajos intermitentes con periodos de ejecución ciertos, que sabemos que se van a producir, aunque no siempre podamos concretar exactamente las fechas de realización.

Lo que les acabamos de exponer (en cuanto a las modalidades de contratación temporal, formativa o fija discontinua legalmente previstas) ahora tiene unas consecuencias enormes en la gestión laboral de su empresa ya que esta reforma ha implantado un **SISTEMA SANCIONADOR muy duro para erradicar la temporalidad ilícita en las plantillas**. Si bien hasta ahora cuando la Inspección de Trabajo encontraba en las empresas contratos temporales de difícil o imposible justificación “tan sólo” se invitaba a la empresa a transformarlos en indefinidos y con ello se evitaba la imposición de sanciones, a partir de esta reforma **la Inspección de Trabajo impondrá sanciones POR CADA CONTRATO temporal o formativo ilícito o que incumpla cualquiera de los requisitos legales para su concertación**, es decir, NO será una sanción general a la empresa, sino una por cada uno de esos contratos.

**Dichas sanciones van de los 1.000,00 € a los 10.000,00 € por contrato.**

**Deben saber que las empresas disponen de un “periodo transitorio” durante el cual deberán adaptar los contratos temporales vigentes a la nueva legislación antes del 30 de marzo de 2.022.**

Para la necesaria reorganización de sus plantillas en función de lo expuesto se debe tener en cuenta el criterio principal de esta reforma: que **ninguna empresa puede realizar su actividad de una forma habitual y continuada sin contar con una plantilla estable (fijos o fijos discontinuos) y que la temporalidad sólo se permite como excepción justificada y justificable.**

## **2,- LOS CONVENIOS COLECTIVOS A PARTIR DE LA RECIENTE REFORMA LABORAL:**

- Los convenios de empresa dejan de tener prioridad sobre los de sector en materias tales como salario, complementos salariales, clasificación profesional, horario y distribución de tiempo de trabajo y medidas de conciliación laboral y familiar.
- Los convenios colectivos se mantendrán en vigor de forma indefinida hasta que se firme un nuevo convenio que los sustituya.
- Las empresas que realicen actividades por contrata o subcontrata deberán regirse, para los trabajadores destinados a esas actividades, por el convenio colectivo del sector de la empresa contratante.

## **3,- NUEVA REGULACIÓN DE LOS ERTES EN LA RECIENTE REFORMA LABORAL:**

Esta reforma ha adaptado las disposiciones que van a regir cualquier situación que aboque a las empresas a un ERTE en el Estatuto de los Trabajadores, integrando gran parte de los criterios con los que se ha hecho frente transitoriamente a lo sucedido durante los últimos dos años.

Así pues, las circunstancias de crisis que puedan producirse de forma individual o generalizada en empresas, sectores de actividad o en territorios concretos, quedan reguladas en el Estatuto sin estar sujetas a normativa “improvisada” y cambiante como ha venido sucediendo durante el COVID.

En consecuencia, cuando por causas de fuerza mayor o causas productivas, económicas u organizativas sus empresas precisen de este tipo de expedientes deberemos tratarlos de forma individualizada y en función de las circunstancias concretas que se estén atravesando.

Quedamos a su disposición para cuantas aclaraciones o ampliación de información precisen.

Reciban un cordial saludo.