

I DE MARZO DE 2022



ÍNDICE

ACTUALIDAD NORMATIVA: I DE MARZO DE 2022 REFORMA LABORAL DEL AÑO 2022

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	3
I) Introducción	3
II) Contenido de la Ley.	3
A) Artículos	3
B) Disposiciones Adicionales	7
C) Disposiciones Transitorias	8
D) Disposición Derogatoria Única	8
E) Disposiciones Finales	8

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.

I) Introducción:

El pasado 3 de febrero de 2022 se publicó en el Boletín oficial del Estado (BOE) la [Resolución del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del 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](#), en vigor desde el pasado 31 de diciembre de 2021.

Esta reforma, introducida por el [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](#), se dicta de conformidad con las medidas y objetivos establecidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, dentro del Componente 23, relativo a las «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», en el que se incluyen diferentes reformas para modernizar y mejorar la eficiencia abordando un conjunto de deficiencias estructurales y aportando soluciones a las mismas, todo ello en el marco del dialogo social. En concreto, son cuatro Reformas: 1) Simplificación de los contratos: generalización del contrato indefinido, causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación, 2) Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición, 3) Modernización de la negociación colectiva y 4) Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales.

II) Contenido de la Ley:

Esta reforma ha sido objeto de acuerdo con los agentes sociales CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, de fecha 23 de diciembre de 2021. Incluye cinco artículos de modificación de otras tantas leyes, siete disposiciones adicionales, nueve disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales

A) Artículos:

Artículo primero: Modifica el texto refundido del [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#). Dicho artículo incluye distintas modificaciones y adiciones al Estatuto de los Trabajadores, que pueden agruparse como sigue:

A) Modificaciones relativas a la modernización y simplificación de las modalidades de contratación:

I.º Modificación del **artículo 11** del [Estatuto de los Trabajadores](#): Supone en sí un cambio de modelo, estableciéndose un contrato formativo con dos modalidades.

- Contrato de formación en alternancia: Que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Duración mínima de tres meses y máxima de dos años.
- El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios. Duración mínima de seis meses y máxima de un año

Además, se dictan una serie de normas comunes para ambas modalidades:

- a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- c) El contrato debe formalizarse por escrito
- d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social
- e) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo
- g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.
- h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

2.º Modificación del **artículo 15** del [Estatuto de los Trabajadores](#): Se precisan las causas que justifican la contratación de duración determinada y nuevas reglas sobre concatenación de contratos, también referidas a la cobertura de un puesto de trabajo.

- Desaparece la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado.
- Solo podrá celebrarse el contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, especificando con precisión, en el contrato, la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

3.º Modificación del **artículo 16** del [Estatuto de los Trabajadores](#): Desparece la distinción entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos, al existir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura. Lo decisivo es el objeto de los trabajos realizados, ya sean de carácter estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o aquellos en los que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Podrán desarrollarse a través de la contratación fija-discontinua, las actividades realizadas al amparo de contratos mercantiles o administrativas.

4.º Modificaciones de los **artículos 12 y 49** del [Estatuto de los Trabajadores](#): Responden a los cambios en la ordenación y régimen jurídico de los contratos temporales.

B) Modificaciones relativas a la modernización de la contratación y subcontratación de obras o servicios, reguladas en el **artículo 42** del [Estatuto de los Trabajadores](#).

La externalización debe justificarse en razones empresariales ajenas a la reducción de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de las empresas contratistas.

C) Medidas para la modernización de las medidas de flexibilidad interna.

Se modifica el **artículo 47** del [Estatuto de los Trabajadores](#) para incorporar medidas que faciliten el uso de los expedientes temporales de empleo, como fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones, y un nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo del **artículo 47 bis**, que se incorpora para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, así como inversiones de carácter público, previa declaración de tal circunstancia mediante acuerdo del Consejo de Ministros.

Se desarrolla la reducción temporal de jornada y la suspensión de contratos, por causa de fuerza mayor temporal debida a impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada, a consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente, incorporando como mecanismo disponible, con un carácter permanente, el régimen de los expedientes de regulación temporal de empleo a causa de la COVID-19.

La modificación del **artículo 47.6** del [Estatuto de los Trabajadores](#) no resultará de aplicación hasta el 1 de marzo de 2022 a los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimentos o limitaciones a la actividad normalizada derivados de las restricciones vinculadas a la COVID-19, que seguirán rigiéndose por lo previsto en el Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.

La **disposición adicional sexta** señala que estas personas seguirán computando como ocupadas a efectos estadísticos.

D) Medidas para la modernización de la negociación colectiva.

Se establecen modificaciones necesarias en la arquitectura de la negociación colectiva, en aspectos tales como la ultraactividad de convenios y la relación entre convenios sectoriales y de empresa (**artículo 84.2 y 86** del [Estatuto de los Trabajadores](#)).

Artículo segundo: Introduce una modificación de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, relativa a la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

Artículo tercero: Modifica el texto refundido de la [Ley General de la Seguridad Social](#), aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en los siguientes aspectos:

Se modifica el **artículo 151** con la finalidad de establecer un incremento en la cotización respecto a los contratos de duración determinada inferior a 30 días, precisando los supuestos en que no procederá dicho incremento de cotización.

Se incorpora un nuevo **artículo 153 bis** con el fin de regular de manera uniforme la cotización empresarial en los distintos supuestos de reducción temporal de jornada o suspensión temporal del contrato de trabajo ya sea por decisión de la empresa al amparo de lo establecido en los artículos 47 o 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. Para el caso de que la persona trabajadora cause derecho a la prestación por desempleo, la entidad gestora de la prestación deberá ingresar la aportación del trabajador en los términos del artículo 273.2.

Se modifica el **artículo 273.2** a fin de determinar que la entidad gestora ingresará únicamente la aportación del trabajador en los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato.

La nueva **disposición adicional cuadragésima cuarta** establece los beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 47 del [Estatuto de los Trabajadores](#), así como los aplicables con relación a los nuevos Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo a que se refiere el artículo 47 bis del mismo texto refundido. Se regula tanto la cuantía de las exenciones aplicables en los diferentes supuestos como los diferentes requisitos y condiciones para su aplicación, y se faculta al Consejo de Ministros para que en atención a las circunstancias que concurran en la coyuntura económica pueda impulsar las modificaciones de los porcentajes de las exenciones en la cotización

Asimismo, se incorpora una **nueva disposición adicional cuadragésima quinta** para precisar las actuaciones que corresponde efectuar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias, con relación a la vigilancia del cumplimiento de los requisitos y de las obligaciones establecidas para ser beneficiaria de las exenciones en las cotizaciones de la Seguridad Social.

La nueva **disposición adicional cuadragésima primera** establece una nueva prestación de sostenibilidad de empleo a la que se podrán acoger las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se establece en la disposición el régimen jurídico de dicha nueva prestación, que será incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo.

Se incorpora una nueva **disposición cuadragésima segunda** en la que se determina un procedimiento único para que las empresas comuniquen al Servicio Público de Empleo Estatal y a la Tesorería General de la Seguridad Social el inicio y finalización de los periodos de suspensión temporal de los contratos de trabajo y reducción temporal de la jornada de trabajo obteniendo así la simplificación de las actuaciones administrativas con ambas entidades.

Por último, se introduce una **nueva disposición adicional cuadragésima tercera** sobre la cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia a que se refiere el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo cuarto: Modifica la [Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral](#), introduciendo un nuevo apartado 7 en el artículo 9 relativo al incremento del crédito disponible para las empresas para la financiación de acciones en el ámbito de la acción programada.

Artículo quinto: Modifica puntualmente el 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, para adaptar la norma sancionadora a las nuevas previsiones de la norma material, tanto en lo que se refiere a la normativa de contratación –con la imprescindible individualización de la infracción y el incremento de la cuantía de la sanción–, como a las medidas de flexibilidad interna, sus limitaciones y prohibiciones.

B) Disposiciones adicionales:

Las *dos primeras* se refieren a las medidas de transición profesional en el ámbito del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo; y a las acciones formativas dentro del ámbito del Estatuto de becario.

La *disposición adicional tercera*, aclara la aplicación del artículo 2 del [Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo](#), respecto de los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimentos o limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19.

Las *disposiciones adicionales cuarta y quinta*, recogen el régimen aplicable al personal laboral del sector público en materia de contratación laboral, y el aplicable en dicha materia cuando esté asociada al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y a los Fondos de la Unión Europea.

La *disposición adicional sexta* considera ocupadas a las personas trabajadoras afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo o a las que les resulta aplicable el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Finalmente, la *disposición adicional séptima* prevé la prórroga de la vigencia del [Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre](#), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021.

C) Disposiciones transitorias:

Son un total de nueve y aclaran el régimen jurídico aplicable a diferentes situaciones contractuales o convencionales vigentes a la entrada en vigor del presente real decreto-ley, estableciendo el necesario marco de certezas en coherencia con las disposiciones derogatoria y finales.

D) Disposición derogatoria única:

Establece la derogación expresa de las disposiciones que contravienen la reforma planteada.

E) Disposiciones finales:

La disposición final primera introduce una modificación puntual en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal;

La disposición final segunda modifica el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, a efectos de incorporar una nueva disposición adicional novena, referida a los contratos vinculados a programas comunes de activación para el empleo;

La disposición final tercera incluye una cláusula de adaptación de las referencias normativas al artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contenidas en el propio texto legal, que deberán extenderse, a los mismos efectos, al nuevo artículo 47 bis de la referida norma.

La disposición final cuarta determina los títulos competenciales, a cuyo amparo se dicta este real decreto-ley.

Las disposiciones finales quinta y sexta, dirigen al Gobierno el mandato de aprobar un reglamento para la protección de las personas trabajadoras menores, en materia de seguridad y salud, en desarrollo del artículo 27.2 de la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales](#); y de mejorar la regulación de la protección por desempleo de las personas trabajadoras fijas discontinuas, respectivamente.

La disposición final séptima, incluye una habilitación genérica de desarrollo normativo.

Por último, la disposición final octava fija la entrada en vigor de la norma el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (lo que ocurrió el 30 de diciembre de 2021), a excepción de determinados preceptos (entre ellos las modificaciones de los artículos 11, 15, 16 del Estatuto de los Trabajadores), para los que se prevé una *vacatio legis* de tres meses (con lo que entrarán en vigor el próximo 31 de marzo de 2022).

Nota: El presente documento contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.