

## REFORMA LABORAL

El pasado 03 de Febrero de 2022 se aprobó en el Congreso de los Diputados la Reforma Laboral (RD 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), que transforma el mercado de trabajo.

Los aspectos más relevantes de la nueva normativa son los siguientes.

### A.-) Cambio de paradigma y esencia de la nueva Ley

- El principal objetivo de la reforma laboral es garantizar la estabilidad en el empleo.
- Se cambia por completo el modelo contractual: TODOS los contratos se presumen celebrados por tiempo **indefinido**.
- Como EXCEPCIÓN, se podrá contratar temporalmente a través de las nuevas modalidades de **contratos temporales siempre que la causa sea real y legítima**.
- **Se elimina el contrato por obra y servicio**.
- Se potencia la figura del **contrato indefinido fijo-discontinuo**.
- Se establecen mecanismos de protección del despido (ERTES) como medida prioritaria al despido en caso de crisis empresarial de carácter temporal.
- Aumentan las **sanciones** por infracciones y fraude en la contratación.

### **B.-) Régimen transitorio y entrada en vigor**

Los principales cambios normativos entran en vigor a partir del 30 de marzo de 2022. El régimen transitorio es el siguiente:

- Los contratos celebrados **antes del 31 de diciembre de 2021**, seguirán rigiéndose por la normativa anterior, es decir, funcionarán como hasta ahora y por el tiempo establecido en el contrato.
- **Entre el 01 de enero de 2022 y hasta el 30 de marzo de 2022**, se podrán seguir celebrando los contratos temporales de la antigua ley, pero con un máximo de 6 meses de duración.
- **A partir del 30 de marzo de 2022**, deberán utilizarse los nuevos contratos establecidos por la reforma laboral.

### **C.-) NUEVOS contratos temporales**

Desaparece el contrato por obra y servicio, y se establecen dos nuevas modalidades de contratación temporal eventual, que solo podrán utilizarse con carácter excepcional:

#### **a. Contratos por circunstancias de la producción imprevisibles.**

- Por oscilaciones en la actividad e incremento ocasional imprevisible (incluidas las vacantes producidas por vacaciones).
- Máximo 6 meses.

#### **b. Contratos por circunstancias de la producción previsibles.**

- Previsto para situaciones ocasionales y previsibles.
- Máximo 90 días discontinuos al año.

El resto de los contratos que no cumplan con las condiciones anteriores deberán celebrarse por tiempo indefinido.

#### D.-) NUEVOS contratos indefinidos fijos-discontinuos.

Aparece un nuevo contrato indefinido fijo-discontinuo, que amplía el contenido de la ley anterior y que se utilizará:

- Para trabajos de naturaleza estacional o actividades de temporada (como la antigua ley).
- Para trabajos que no tengan naturaleza estacional, pero que, siendo la prestación intermitente, tengan periodo de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad tendrán la condición de indefinidos fijos en la empresa, y se les dará de alta y baja en la SS dependiendo de los períodos de actividad.

#### E.-) NUEVOS contratos para la formación, prácticas y sustitución

Aparecen dos nuevos contratos de formación:

- **Contrato de formación en alternancia**: para personas que compatibilicen formación y trabajo.
- **Contrato para la práctica profesional**: para aquellas personas que hayan finalizado la formación y quieran adquirir experiencia profesional.

Se regula, además, un nuevo **contrato de sustitución** para situaciones de IT, bajas por maternidad, guarda legal, etc.

#### F.-) ERTES

Se incorpora la regulación sobre ERTES de la pandemia a la nueva Ley, estableciendo cuatro tipos de ERTE: por Fuerza Mayor, por causas ETOP, por Limitación, y por Impedimento.

Se establecen los ERTES como medida preferente al despido en los casos en que la empresa se encuentre en situación de crisis transitoria o eventual.

Se modifican los criterios de información a trabajadores en la tramitación de los ERTES y se transportan a la nueva normativa los plazos (menores) establecidos para la pandemia.

### **G.-) Sanciones e Infracciones**

Aumentan las sanciones por la Inspección de Trabajo por fraude en la contratación. En especial por contratar temporalmente cuando por la causa debería haberse contratado indefinido y/o por contratar o externalizar trabajo cuando la empresa está en ERTE y uno de los trabajadores afectados puede realizar el trabajo.

Las sanciones aplican por trabajador en lugar de por empresa y sus importes aumentan considerablemente.

A la vista de la profundidad de la reforma en determinados aspectos, desde CLM Asesores, consideramos extraordinariamente importante que las empresas planifiquen su estrategia laboral de forma inmediata, aplicando los criterios de interpretación del Real Decreto que permitan evitar situaciones sancionables y deterioren la relación con los trabajadores.

Barcelona, a 4 de Febrero de 2022.