



Estimado/a cliente/a,

Para informarle de que El Boletín Oficial del Estado (BOE) publicó el pasado 30 de DICIEMBRE de 2021 el Real Decreto-Ley de **medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.**

El citado Real Decreto Ley entró en vigor el 31 de diciembre, pero en régimen transitorio hasta el 31 de marzo de 2022 para ciertas cuestiones.

Pasamos a destacar las **cuestiones más relevantes** que establece esta nueva normativa y que le pueden afectar directamente:

1. **Desaparición a partir del 31/03/2022** del conocido como hasta ahora contrato por “**OBRA O SERVICIO DETERMINADO**”
2. La contratación a partir de la citada fecha ha de presumirse y realizarse por **duración INDEFINIDA.**
3. **La contratación temporal queda limitada a dos posibles escenarios:**
 - a. **Sustitución** con derecho a reserva de trabajo, es decir; de bajas médicas, maternidades o paternidades, cobertura temporal de puestos durante proceso selección, etc.
 - i. **Estos contratos podrán iniciarse días antes de la ausencia del trabajador al que sustituya, durante un máximo de 15 días.**
 - b. **Temporal de hasta 6 meses por causas IMPREVISIBLES**, donde se incluirían sustituciones de periodos de vacaciones u otras que provoquen un desajuste en la actividad de la empresa. **No podrán formalizarse en el caso de contrata, subcontratas o concesiones administrativas.**
 - c. **Temporal de hasta 90 días AL AÑO** para atender circunstancias ocasionales y previsibles (aumento de demanda en navidad o periodo de rebajas, por ejemplo). Dichos noventa días no se pueden ser utilizados de forma continuada, sino por ejemplo dos contratos de un mes y medio, o bien hasta 89 días, en todo caso.

En estos tres casos se tiene que identificar PERFECTAMENTE LA CAUSA previsible o imprevisible que lo motiva y su relación con la duración del contrato, la CIRCUNSTANCIAS que justifican la temporalidad, y la CONEXIÓN entre la causa y duración.

4. **Régimen transitorio contratación:** Hasta el 30/03/2022 podremos seguir realizando contratos temporales según anterior normativa, pero con **duración máxima de 6 meses.**



5. Los contratos temporales de menos de 30 días tendrán **una cotización adicional** de unos **26€** por contrato.
6. Se **fomenta la contratación FIJA DISCONTINUA**, para la cobertura de las necesidades de contratación en las empresas donde el ciclo de trabajo no dure 12 meses al año. Pudiendo haber hasta 3 meses entre llamamientos. También para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata y subcontratas.
 - a. Estos contratos fijos discontinuos computarán antigüedad aún en los periodos que no exista prestación efectiva de servicios, pero **NO A EFECTOS INDEMNIZATORIOS**.
 - b. Criterios de llamamiento se establecerán según desarrollo en convenio colectivos.
 - c. Colectivo prioritario para acciones de formación.
7. **Sector de la construcción: peculiaridades:**
 - a. Contratos serán indefinidos adscritos a obra. Al finalizar la misma se deberá ofrecer la posibilidad de recolocación del trabajador.
 - b. En caso necesario formación a cargo de la empresa.
 - c. La extinción de estos contratos derivará en una indemnización del 7% sobre salarios recibidos. Ya sea por motivo del trabajador o por motivo justificado de la empresa, porque no exista puesto adecuado donde recolocar al trabajador.
8. **Aumento sanciones por la Inspección de Trabajo.**

Ahora serán **por trabajador afectado**, y oscilará la cuantía ente los 1000 a 10.00 euros por realizar un contrato temporal en fraude de ley.

Además, también estará muy vigilado por la Inspección el cumplimiento de obligaciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres, y las sanciones por infracción oscilarán entre los 626 euros a los 6.250 euros.

9. **Nuevos ERTES a partir de la reforma laboral.**

A partir de marzo, los Ertres que se podrán solicitar son los siguientes:

 - a) **Erte ETOP:** Exención del 20% supeditado a acciones formativas.
 - b) **Erte Fuerza Mayor Temporal:** Exención del 90% en los seguros sociales.
 - c) **Erte F. M. T. por impedimentos o limitaciones a la actividad:** Exención del 90%.
 - d) **Mecanismo Red:** Ertres por **causas sectoriales**, con un 40% de exención supeditado a acciones formativas; Erte por **causas cíclicas**, con un 60-30-20% de exención en las cuotas a liquidar. Estos tipos de Erte debe ser aprobados primerio por Consejo de Ministros.

Estos nuevos **ERTES**, regulados en el art.47 del Estatuto de los Trabajadores, están sometidos a un proceso de consultas y de



constitución de comisión negociadora, y dichos plazos se ha acortado, de 15 días a 7 días. Además, será preceptivo un informe la Inspección de Trabajo. Se podrá afectar y desafectar a trabajadores; no se podrán hacer horas extra, ni externalizar la actividad, ni tampoco hacer nuevas contrataciones. Si se desarrollan acciones formativas, se obtendrá beneficios en materia de cotización e incremento del crédito para financiar acciones formativas de los empleados. Destacar que, al aplicarse exenciones en las cuotas de los seguros sociales, la empresa quedará **comprometida a mantener el nivel de empleo durante 6 meses**; y en caso de incumplimiento, **solo se reintegrará las cotizaciones exoneradas del trabajador afectado.**

Esperamos haber podido aclarar algunos asuntos que seguramente están creando confusión entre nuestros clientes y les rogamos se adapten al cumplimiento de la información que necesitamos para poder realizar los nuevos contratos.

Sin mas aprovechamos la ocasión para enviarles cordiales saludos, estando a su entera disposición para cuantas dudas puedan surgir.

Dpto. Laboral