



Medidas de la reforma laboral del ámbito de la Seguridad Social

Diciembre de 2021



La reforma laboral es sustantiva porque aborda los problemas del mercado de trabajo y sus causas subyacentes

La reforma parte de un diagnóstico de los problemas estructurales del mercado laboral

1. Diagnóstico del
mercado laboral

2. Medidas adoptadas

3. Foco en medidas de
flexibilidad interna

**Elevada e injustificada
temporalidad**

**Desempleo
estructuralmente alto**

**Falta de flexibilidad
interna**

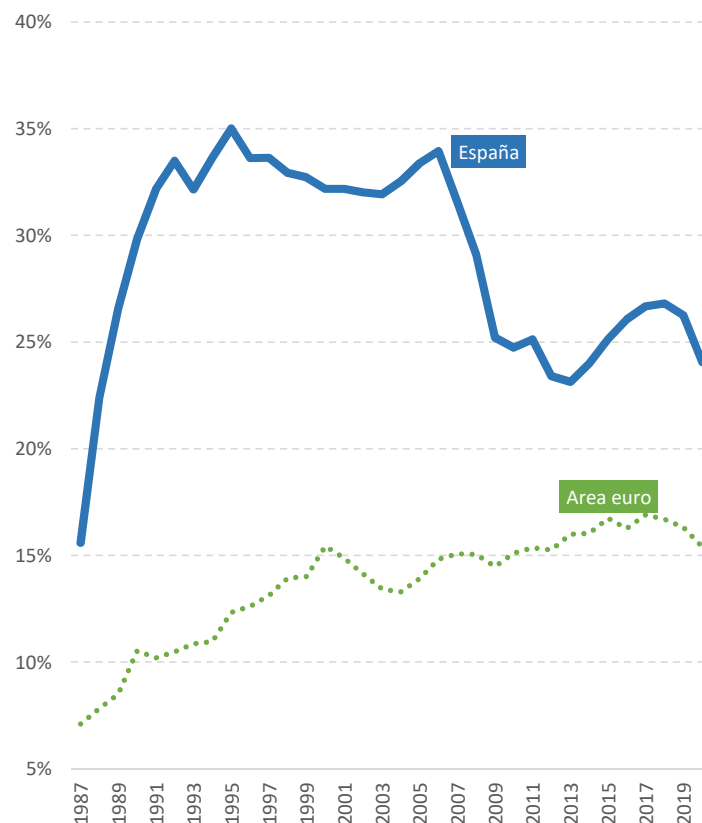
**Desequilibrio y
disfuncionalidad de la
negociación colectiva**

Y plantea medidas concretas para abordarlos

La reforma aborda las dos grandes anomalías en el mercado laboral español, que le distancian de otros países europeos, como son la alta temporalidad...

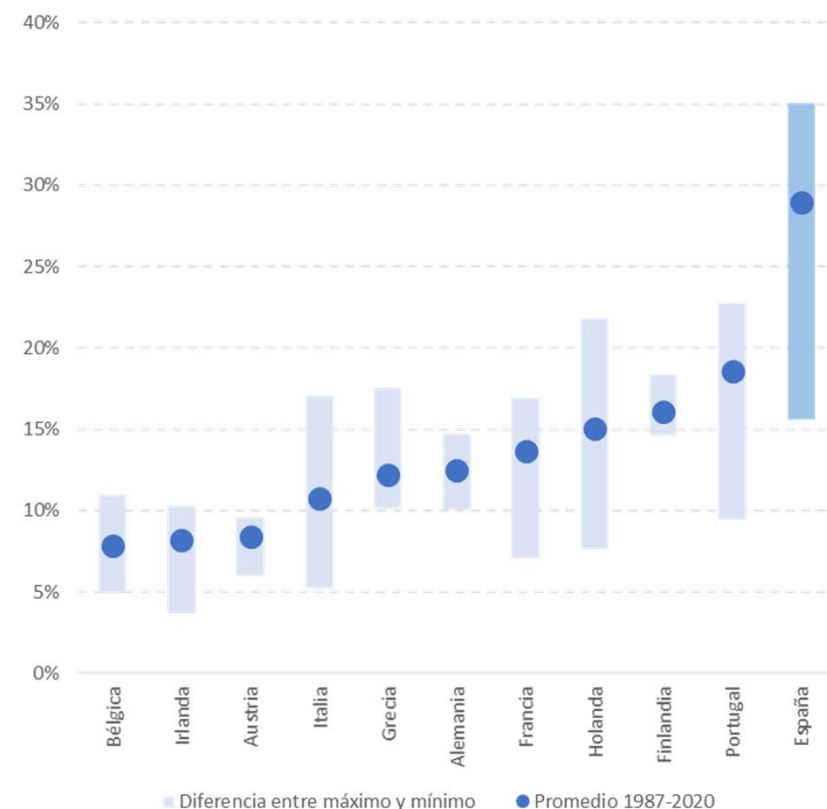
Tasa de temporalidad en España y el área euro

En porcentaje sobre el total de asalariados



Tasa de temporalidad en España y países europeos

En porcentaje sobre el total de asalariados. Promedio 1987-2020 y diferencia máximo-mínimo



Nuestra tasa de temporalidad, incluso en los momentos en los que ha sido más baja, siempre ha superado ampliamente a la de los países de nuestro entorno.

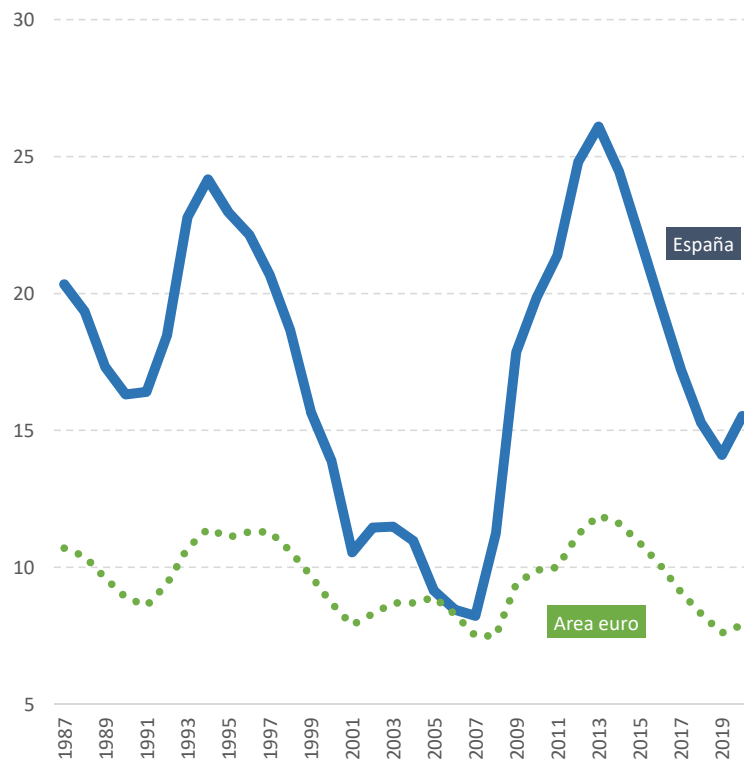
FUENTE: Labour Force Survey, Eurostat

1. Diagnostico del mercado laboral
2. Medidas adoptadas
3. Foco en medidas de flexibilidad interna

... y un nivel de desempleo muy superior a la de la mayoría de los países de nuestro entorno, con una importante incidencia del paro de larga duración

1. Diagnostico del mercado laboral
2. Medidas adoptadas
3. Foco en medidas de flexibilidad interna

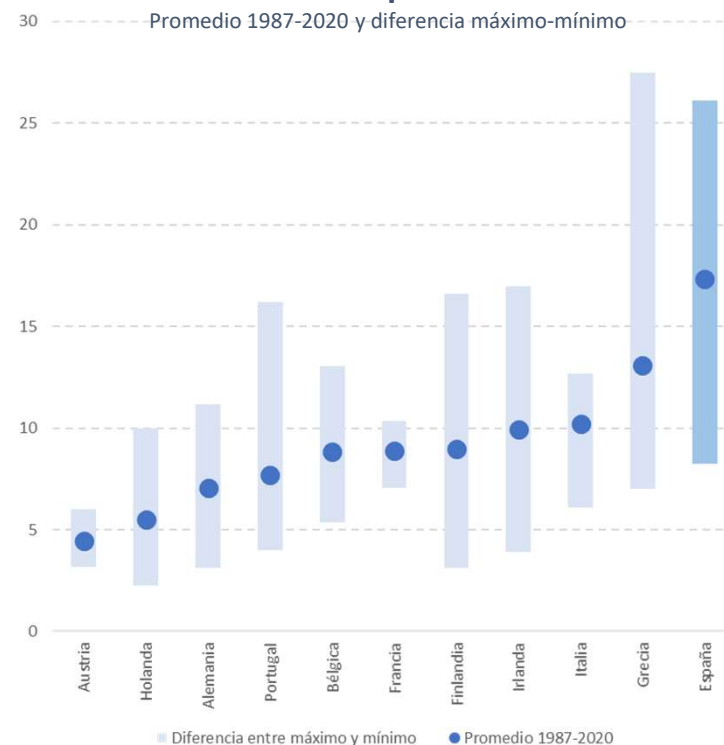
Tasa de desempleo en España y en el área euro



El desempleo no solo es elevado sino también muy volátil y ha convivido con alta temporalidad. La idea de que limitar la temporalidad afectará negativamente al empleo es difícil de sostener.

FUENTE: OCDE

Tasa de temporalidad en España y países europeos



Nuestra tasa de desempleo ha sido, incluso durante sus mínimos históricos, más alta que la de casi todos los países europeos.

Las medidas adoptadas ponen un especial énfasis en formación abordando el problema estructural del déficit en capital humano

MEDIDAS INCLUIDAS EN LA REFORMA

1

ENFÁSIS EN FORMACIÓN

Clave para superar nuestro **problema singular de capital humano** que es especialmente acuciante en periodos como los actuales de **profunda transformación tecnológica**

- Se potencian los **nuevos contratos formativos** en sus modalidades de formación en alternancia para avanzar hacia la formación dual y en prácticas profesionales para activar con rapidez a los jóvenes.
- Se incentiva la **formación mientras los trabajadores permanecen inactivos** en los periodos que permanezcan en ERTE tanto en su modalidad tradicional ETOP o fuerza mayor como del nuevo mecanismo RED
- **Se limitan los contratos temporales y su excesiva rotación** que son requisitos indispensables para impulsar la formación y en consecuencia la productividad de los trabajadores

1. Diagnostico del
mercado laboral

2. Medidas adoptadas

3. Foco en medidas de
flexibilidad interna

Además, la reforma impone limites muy estrictos a la realización de contratos temporales

MEDIDAS INCLUIDAS EN LA REFORMA

2

NUEVO MODELO DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

Se refuerza la causa (temporal) que justifica el contrato, y se modifican en consecuencia **las modalidades de contratación:**

- Contrato por **circunstancias de la producción** para atender exclusivamente aumentos ocasionales e imprevistos de la producción y para situaciones ocasionales previstas que tengan una duración inferior a 90 días al año no continuados.
- Contrato por **sustitución**
- Se crea un nuevo **contrato indefinido en la construcción**, en sustitución del contrato fijo de obra, que incentiva la recolocación -tras un periodo de cualificación-, una vez finalizada la obra
- Contrato **fijo-discontinuo** para atender las actividades estacionales o de temporada, o de prestación intermitente

Entre las medidas se incluye una tasa que penaliza la excesiva rotación a través de contratos temporales de corta duración

1. Diagnostico del
mercado laboral

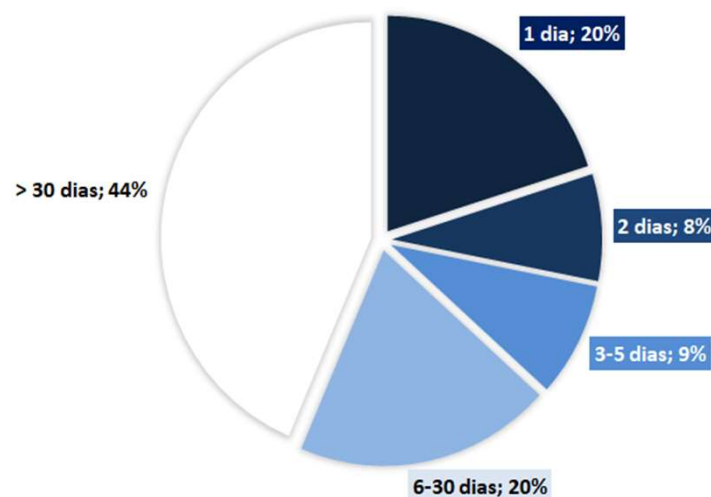
2. Medidas adoptadas

3. Foco en medidas de
flexibilidad interna

Uno de los aspectos más nocivos de nuestro mercado de trabajo es la excesiva rotación de los contratos de trabajo

En el año 2019 se produjeron 27 millones de bajas en la Seguridad Social

Número de días entre alta y baja de un trabajador en las cotizaciones a la Seguridad Social



1 de cada 5 relaciones laborales tienen una duración de 1 día

...más de 1/3 sólo duran 5 días o menos (es frecuente dar de baja al trabajador el fin de semana)

... 3 de cada 5 relaciones laborales tienen una duración de 1 mes o inferior

- La temporalidad tiene una modalidad especialmente perniciosa, la de muy corta duración: **el 90% de los contratos firmados al mes son temporales por este motivo.**
- La precariedad de los contratos de tan corta duración supone una **externalidad que hay que corregir.**

Para combatir la rotación del empleo temporal se rediseñan nuevos desincentivos a la utilización de contratos de corta duración

1. Diagnostico del mercado laboral

2. Medidas adoptadas

3. Foco en medidas de flexibilidad interna

SISTEMA HASTA LA FECHA

- Hasta ahora, la medida era la **cotización adicional de un 40% para los contratos de menos de 6 días.**
- No consigue resolver el problema de la concentración de contratos en 1 o 2 días, que es donde está el mayor problema.

NUEVO SISTEMA

Se introduce una tasa de penalización de importe fijo (26 euros) por cada contrato inferior a 30 días.

De esta forma se sustituye la penalización anterior por una que es creciente con la frecuencia del contrato: contratos más cortos están más penalizados (con un contrato corto de 10 días la penalización sería de 26 euros; si el mismo tiempo de trabajo se cubriera con dos contratos de cinco días, de 52 euros....)

- Esta cotización no será de aplicación a los trabajadores en los siguientes regímenes:
 - Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios
 - Sistema Especial para Empleados de Hogar
 - Régimen Especial para la Minería del Carbón
 - Contratos por sustitución

La reforma corrige mecanismos de ajuste que se utilizan para devaluar las condiciones salariales

MEDIDAS INCLUIDAS EN LA REFORMA

1. Diagnostico del
mercado laboral

2. Medidas adoptadas

3. Foco en medidas de
flexibilidad interna

3 LIMITA LA PRECARIEDAD

La reforma busca reequilibrar las condiciones de la negociación colectiva **evitando devaluar las condiciones de los trabajadores**

- No se modifica la cuantía de las indemnizaciones
- Se reestablece la ultraactividad de los convenios
- Se permite la adaptación de las empresas en aspectos de organización interna y de jornada laboral, pero devolviendo la prioridad del convenio sectorial en materias salariales

Y proporciona a las empresas herramientas de flexibilidad interna -ensayadas con gran éxito durante la pandemia- que evitan los despidos y combaten el desempleo de larga duración

MEDIDAS INCLUIDAS EN LA REFORMA

1. Diagnostico del mercado laboral
2. Medidas adoptadas
3. Foco en medidas de flexibilidad interna

4

MECANISMOS DE FLEXIBILIDAD INTERNA

Para que las restricciones a la contratación temporal **no limiten el potencial de crear empleo** resulta imprescindible que las empresas dispongan de **mecanismos de ajuste internos suficientemente ágiles** para hacer frente a cambios imprevistos de la demanda sin recurrir a despidos y sin reducir su competitividad

Revisión de las modalidades de ERTE

Mejorar el modelo de ERTE que se ha puesto en marcha con éxito en la pandemia, impulsando la formación y flexibilizando su utilización

Creación del mecanismo RED

Proporcionar un marco estable de garantías a los trabajadores y las empresas ante fluctuaciones cíclicas de la demanda

Desarrollar nuevos instrumentos que acompañen a las empresas en transición en los sectores más afectados por cambios estructurales

Se ha avanzado hacia un verdadero mecanismo de flexibilidad interna de las empresas, que es un aspecto clave para reducir de forma estructural la temporalidad

Una de las principales aportaciones de la reforma es que fomenta que se mantengan las relaciones laborales, sin transitar al desempleo, en caso de crisis económicas o en procesos de ajuste sectoriales específicos.

1. Diagnostico del
mercado laboral

2. Medidas adoptadas

3. Foco en medidas de
flexibilidad interna

EVITAR EL TRANSITO AL DESEMPLEO TIENE VENTAJAS PARA TODOS

TRABAJADOR

No pierde en ningún momento el vínculo con la empresa y permanece activo y formándose, evitando la incertidumbre y el proceso de descapitalización que supone el desempleo de larga duración

EMPRESA

Evita despidos de trabajadores formados y seleccionados – la búsqueda de empleo es costosa también para las empresas -- a cambio de pagar parte de sus cotizaciones y de formarlos durante los periodos de inactividad

ESTADO

Al evitar el tránsito por el desempleo, baja la tasa de paro estructural y, con ello, el gasto en prestaciones de desempleo

La experiencia de los ERTE en la pandemia ha puesto de manifiesto el potencial de la reducción del tiempo de trabajo como mecanismo de ajuste interno de las empresas sin recurrir a despidos ...

- 1. Diagnostico del mercado laboral
- 2. Medidas adoptadas
- 3. Foco en medidas de flexibilidad interna



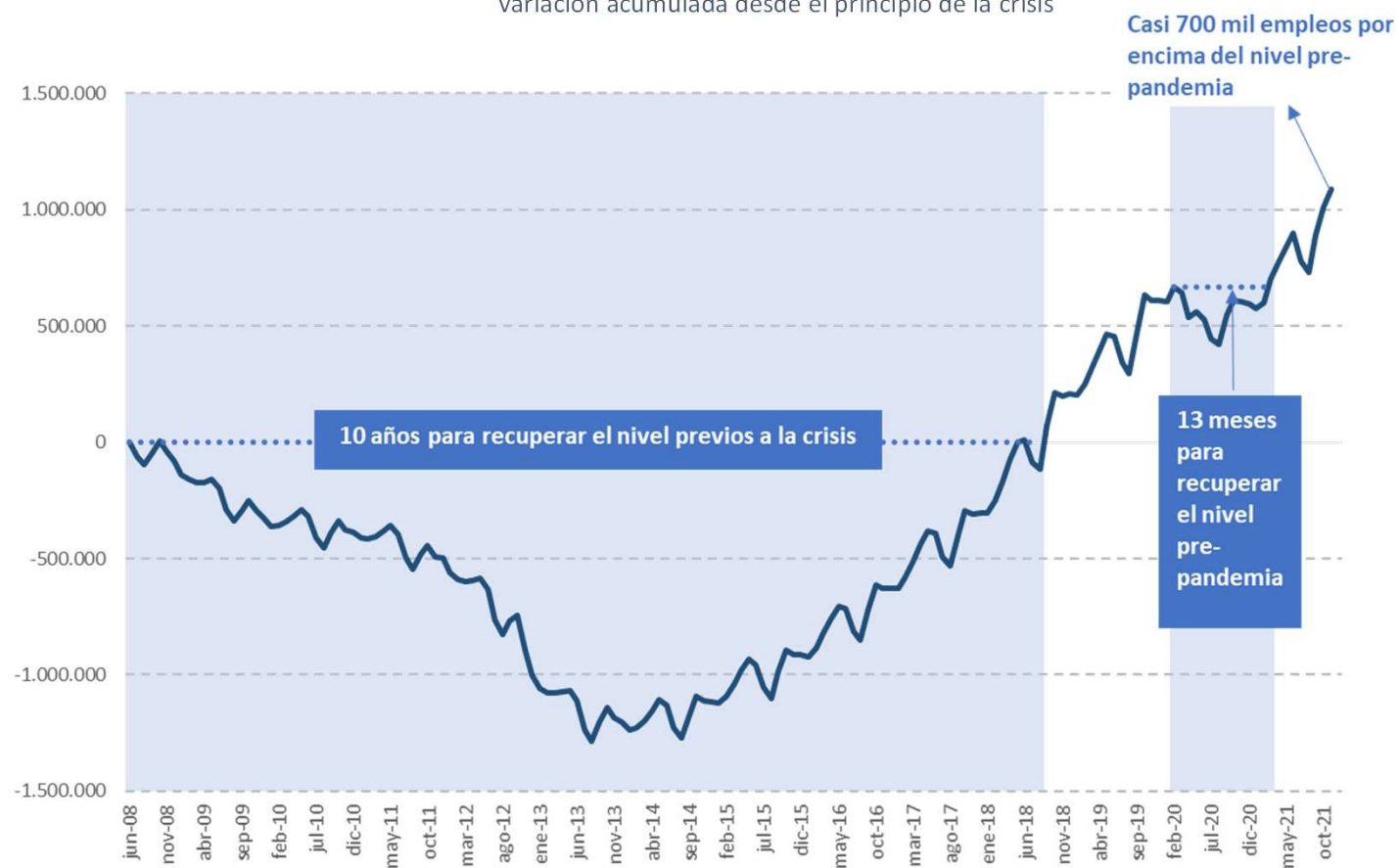
Se ha limitado la habitual destrucción de empleo durante las recesiones y se ha conseguido una rápida recuperación del mercado laboral

... y ha impulsado que se inicie el proceso de creación de empleo indefinido con mayor rapidez y fortaleza que en crisis anteriores

1. Diagnostico del mercado laboral
2. Medidas adoptadas
3. Foco en medidas de flexibilidad interna

Afiliación con contrato indefinido: comparación crisis

Variación acumulada desde el principio de la crisis



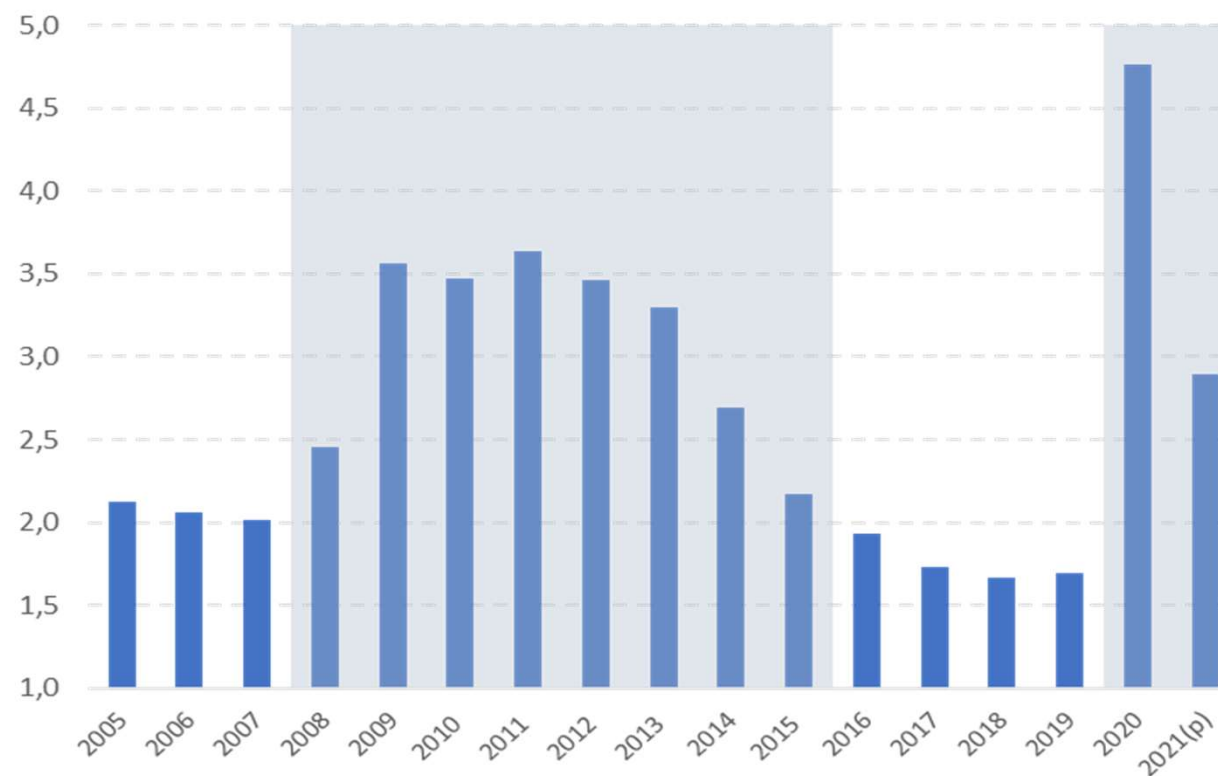
La rápida activación del empleo está favoreciendo que el gasto en prestaciones por desempleo, incluyendo los ERTE, se desacelere muy rápidamente frente a la crisis financiera

1. Diagnostico del
mercado laboral

2. Medidas adoptadas

3. Foco en medidas de
flexibilidad interna

Gasto en prestaciones por desempleo y ERTE
En porcentaje del PIB



Se facilita el uso de los ERTE preexistentes como fórmula alternativa y prioritaria a los despidos y se incorpora como mecanismo permanente el régimen de fuerza mayor por impedimento o limitación

ERTE por causas Económicas, Tecnológicas, Organizativas o de Producción (ETOP)

Se reducen los plazos de activación de los ERTE que sigue basada en negociación previa con los representantes de los trabajadores

ERTE de Fuerza Mayor por impedimento o limitación

Activación más ágil encargándose la empresa de justificar la existencia de las causas de limitación o impedimento y se prevé el silencio positivo

1. Diagnostico del mercado laboral

2. Medidas adoptadas

3. Foco en medidas de flexibilidad interna

Se incorporan tres elementos de mejora tras el aprendizaje de la pandemia

FLEXIBILIDAD

- La empresa puede afectar o desafectar a los trabajadores en ERTE en función de la actividad
- Se introducen procedimientos simplificados y automatizados de gestión

FORMACIÓN

- Pueden acceder a beneficios en materia de bonificaciones a las cotizaciones sociales si desarrollan acciones formativas y mantienen el empleo del trabajador
- Tienen derecho a un incremento de crédito para la financiación de la formación en el ámbito de la formación programada

EXONERACIONES

- ERTE ETOP: por primera vez acceden a exoneraciones, que serán del 20%, y estarán condicionadas a que la empresa desarrolle acciones formativas
- ERTE FM: 90%

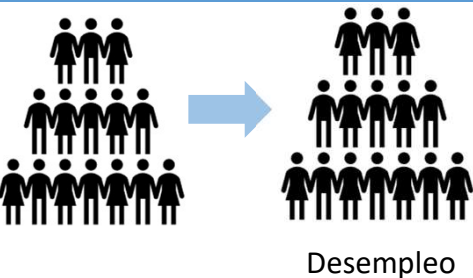
Se introduce el Mecanismo RED en su modalidad cíclica para hacer frente a coyunturas macroeconómicas generales que aconsejen la adopción de instrumentos adicionales de estabilización

MODALIDAD CÍCLICA DEL MECANISMO RED

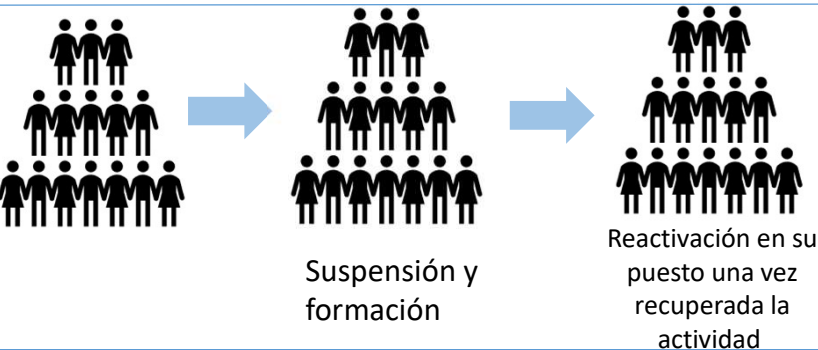
Proporciona estabilidad interna a las empresas ante caídas transitorias o cíclicas en la actividad de la empresa, evitando despidos inmediatos al shock

- 1. Diagnostico del mercado laboral
- 2. Medidas adoptadas
- 3. Foco en medidas de flexibilidad interna

Ajuste tradicional



Mecanismo RED cíclico



- Se establecen exoneraciones en materia de cotizaciones a la Seguridad Social de carácter decreciente:

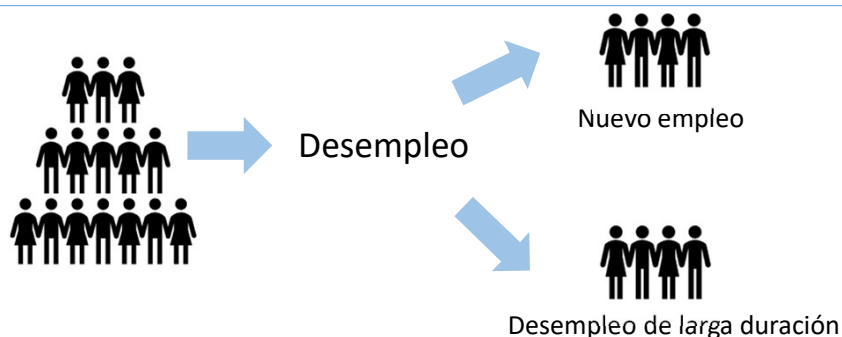
0 – 4 meses: 60%	5 – 8 meses: 30%	9 – 12 meses: 20%
------------------	------------------	-------------------
- Tiene una **duración máxima de un año**.

El mecanismo RED incluye la modalidad sectorial para afrontar cambios sectoriales permanentes que generen necesidades de recualificación y procesos de transición profesionales

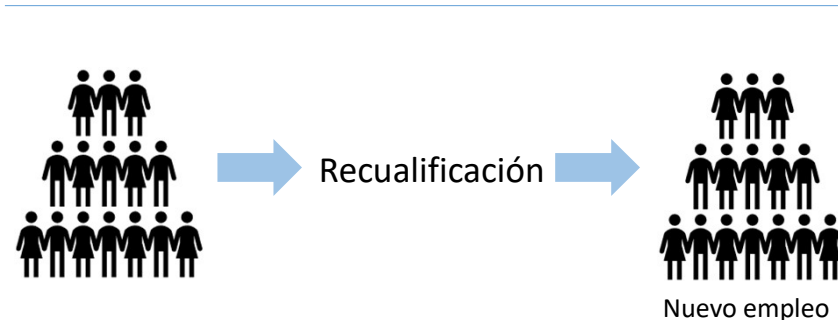
MODALIDAD SECTORIAL DEL MECANISMO RED

Proporciona apoyo a la recualificación de trabajadores en empresas y sectores en transición que requieren cambios permanentes

Ajuste tradicional



Mecanismo RED SECTORIAL



- Se establecen **exoneraciones del 40%** que resultarán de aplicación exclusivamente cuando la empresa desarrolle acciones formativas.
- La empresa está obligada a presentar un **plan de recualificación** que incluya la **realización obligatoria de acciones de formación** para posibilitar la recolocación en otro puesto o en otras empresas
- Las empresas que contraten a trabajadores protegidos en la modalidad sectorial accederán a una **exoneración del 50% durante seis meses**
- Tiene una duración **de un año con dos prórrogas de seis meses cada una**.

El Mecanismo RED introduce un sistema de activación muy sencillo, inspirado en el que se estableció en la pandemia, para ambas modalidades

1. Diagnostico del
mercado laboral

2. Medidas adoptadas

3. Foco en medidas de
flexibilidad interna

- Se activa por **acuerdo de Consejo de Ministros** a propuesta de los Ministerios de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migraciones previo informe de Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos
- Una vez aprobado en Consejo de Ministros, las empresas pueden solicitar su activación **de manera voluntaria** a la autoridad laboral tras informar a las organizaciones sindicales y patronales.
- Ofrece gran flexibilidad, ya que las empresas podrán afectar y desafectar trabajadores **en función de la actividad**.
- Tienen condiciones especiales en materia de **cotización a la Seguridad Social** para las empresas y de **protección social** para los trabajadores.
- Todas las empresas que desarrollen **actividades formativas** tendrán derecho un incremento de crédito para la financiación de la formación.

Se establece un procedimiento sencillo y telemático para la solicitud de las exoneraciones y ayudas a la formación, con mecanismos de control informatizados

1. Diagnostico del
mercado laboral

2. Medidas adoptadas

3. Foco en medidas de
flexibilidad interna

- Las exenciones se financiarán con **aportaciones del Estado**, que se ahorra las cotizaciones durante el desempleo.
- El Consejo de Ministros podrá impulsar **modificaciones en los porcentajes de las exenciones** y establecer exenciones a la cotización de los trabajadores reactivados.
- Las exenciones las aplicará la TGSS a instancia de la empresa.
- Las empresas presentarán una **declaración responsable** que activará la exención
 - Previa comunicación a través del sistema RED de la identificación de los trabajadores y del periodo de activación
 - Tras obtener la resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo.
- La empresa que solicite la formación realizará asimismo una declaración responsable sobre el compromiso de realización de acciones formativas.
- La TGSS comunicará al SEPE la relación de trabajadores con exenciones y el SEPE verificará la realización de las acciones formativas.



Medidas de la reforma laboral del ámbito de la Seguridad Social

Diciembre de 2021

