

#187/2021

31 de diciembre de 2021

Contenidos

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.

- ◉ **¿Cuándo entran en vigor?**
El 30.03.2022.
- ◉ **¿Qué ocurre con los contratos temporales y formativos hasta que el 30.03.22 entre en vigor su reforma?**
Con los celebrados antes de 31.12.2021, seguirán rigiéndose por la normativa bajo cuyo amparo fueron suscritos hasta su duración máxima. Con los celebrados entre el 31.12.2021 y el 30.03.2022, también seguirán rigiéndose por la normativa anterior, pero su duración no podrá ser superior a 6 meses.
- ◉ **Nuevas sanciones.**
Se considerará la concurrencia de una infracción grave por cada trabajador afectado por la irregularidad en la contratación con multas que pueden ir desde los 1000 a los 10000 euros.
- ◉ **Contratos formativos.**

DENOMINACION	
ANTES	AHORA
Contrato para la formación y aprendizaje	Contrato de formación en alternancia
Contrato en prácticas	Contrato formativo para la obtención de una práctica profesional

OBJETO	
En alternancia	Compatibilizar el trabajo con la formación profesional, universitaria o especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
Obtención práctica profesional	Obtención de práctica profesional adecuada al nivel de estudios

DURACION		
	ANTES	AHORA
En alternancia	De 1 a 3 años	De 3 meses a 2 años
Obtención práctica profesional	De 6 meses a 2 años	De 6 meses a 1 año

RETRIBUCION		
	ANTES	AHORA
En alternancia	La fijada en convenio y en su defecto no inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo	La fijada en convenio. En su defecto no inferior al 60% el 1º año ni al 75% el 2º a la fijada en convenio para el nivel de sus funciones en % al tiempo de trabajo. En ningún caso inferior al S.M.I. en % al tiempo de trabajo
Obtención práctica profesional	La fijada en convenio. En su defecto no inferior al 60% el 1º año ni al 75% el 2º año del salario fijado en convenio para el puesto desempeñado	La fijada en convenio. En su defecto, la de su puesto. Nunca inferior a la mínima fijada para el contrato de formación en alternancia ni al S.M.I. en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

CONTRATO DE FORMACION EN ALTERNANCIA		
	ANTES	AHORA
Tiempo de trabajo efectivo	Máximo 75% 1er año, 85% el 2º	Máximo 65% 1er año, 85% el 2º
Edad	17 a 24	Desparece*

*Salvo en el supuesto de que se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo; límite 30 años.

- ⊙ **Contrato por obra o servicio determinado.**
Desaparece.
- ⊙ **Contratos indefinidos adscritos a obra en el sector de la construcción.**
Se regula un mecanismo alternativo de extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora que permitirá en ciertas circunstancias extinguir este tipo de contratos con una indemnización del 7% de las cantidades salariales devengadas durante la vigencia del contrato.
- ⊙ **Contrato eventual.**

DENOMINACION	
ANTES	AHORA
Contrato por circunstancia del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos	Contrato por circunstancias de la producción

OBJETO	
ANTES	AHORA
El que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.	El que se concierta para atender el incremento <u>ocasional e imprevisible</u> y <u>las oscilaciones</u> (incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales) que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere y siempre que no respondan a los supuestos de fijos discontinuos.

DURACION (NO SE MODIFICA)	
ANTES	AHORA
6 meses, ampliable a 12 por convenio colectivo sectorial.	6 meses, ampliable a 12 por convenio colectivo sectorial.

⊙ **Contrato eventual de duración máxima de 90 días.**

Objeto	Contrato por circunstancias de la producción, ligado a situaciones ocasionales y previsibles de duración reducida y limitada
Duración	Máximo de 90 días al año natural que no podrán ser utilizados de manera continuada
Obligaciones formales	En el último trimestre de cada año, trasladar a la representación legal de los trabajadores la previsión anual de uso de estos contratos.
Penalizaciones	Cotización adicional cuando su duración sea inferior a 30 días (triple de la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria del grupo 8 el tipo general de cotización a cargo de la empresa)

⊙ **Fijeza por encadenamiento de contratos temporales.**

ANTES	AHORA
Trabajadores contratados más de 24 meses en un período de 30.	Trabajadores contratados más de 18 meses en un período de 24.

NUEVO SUPUESTO DE ADQUISICION DE FIJEZA

Persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal

⊙ **Contrato fijo discontinuo.**

OBJETO

Realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.

Desarrollo de trabajos aquellos que no tengan naturaleza estacional pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Desarrollo de los servicios en el marco de contratos mercantiles o administrativas. En este caso los períodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones y, salvo previsión en contra del convenio colectivo, no podrá ser superior a 3 meses.

Entre las empresas de trabajo temporal y el personal contratado para su puesta a disposición.

⊙ **Subcontratación.**

¿Qué condiciones deben aplicar las empresas contratistas o subcontratistas en materia retributiva?

Las contratistas y subcontratistas deberán aplicar las condiciones del convenio colectivo de sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata.

¿Y si la contratista o subcontratista tiene convenio de empresa propio?

En materia retributiva se aplicarán las condiciones del convenio colectivo del sector de la actividad desarrollada, salvo que el convenio de empresa propio contemple condiciones más favorables.

¿Qué ocurre con aquellas contratistas o subcontratistas que en la actualidad tienen convenios de empresa en vigor con condiciones retributivas y de jornada inferiores a las del sector?

Se mantiene la aplicación de las condiciones fijadas en sus convenios colectivos vigentes hasta que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, hasta el 30.12.22.

⊙ **Expedientes de regulación temporal de empleo (ERTES).**

CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCCIÓN

- CAUSAS: Se mantiene intacta la regulación anterior
- PLAZOS: Se reducen los de constitución de la Comisión Negociadora. Se reduce el del período de consultas en empresas de menos 50 trabajadores (máximo 7 días).
- PRÓRROGA (NOVEDA): En cualquier momento durante su vigencia, la empresa puede prorrogar el ERTE, previo nuevo período de consultas de duración máxima 5 días.
- LIMITACIONES DURANTE SU VIGENCIA: No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones, ni concertarse nuevas contrataciones laborales.
- MANTENIMIENTO DEL EMPLEO: Si la empresa se acoge a beneficios en materia de cotización vinculados a ERTES mantenimiento en el empleo de los afectados durante los 6 meses siguientes a su finalización.
- ACCIONES FORMATIVAS: El desarrollo durante el ERTE de acciones formativas para los afectados dará derecho a un incremento de crédito para la su financiación

FUERZA MAYOR

- PROCEDIMIENTO Y LÍNEAS GENERALES DE TRAMITACIÓN: Se mantiene en sus aspectos básicos la legislación anterior.

- **FUERZA MAYOR TEMPORAL:** En línea con la legislación COVID, se crea la figura de la fuerza mayor temporal como supuesto de impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.

NOVEDAD: BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN DURANTE LOS ERTES

En línea con las introducidas por la legislación COVID, quedan reguladas y establecidas exenciones a la cotización a la Seguridad Social para ERTES por FUERZA MAYOR, como para ERTOP cuando las empresas desarrollen acciones formativas.

NOVEDAD: MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN

Nuevo sistema a través del cual se permite a las empresas solicitar de la autoridad laboral la reducción de jornada o la suspensión de contratos de trabajo con condiciones especiales en materia de beneficios en materia de cotización a la Seguridad Social y protección social.

Este sistema requerirá de su activación previa por Acuerdo del Consejo de Ministros, a propuesta conjunta de varios ministerios y previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos y todo ello previa concurrencia de causas de carácter general y abstracto.

○ **Convenios colectivos.**

CONVENIOS DE EMPRESA: Se suprime la prioridad aplicativa en materia salarial. En convenios ya suscritos y registrados o publicados, la prioridad se mantiene hasta que el convenio pierda su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde el 30.12.2021.

ULTRACTIVIDAD	
ANTES	AHORA
En defecto de pacto, si no se acordaba uno nuevo, el convenio perdía vigencia una vez transcurrido 1 año desde su denuncia.	En defecto de pacto, si no se acuerda uno nuevo, el convenio mantiene vigencia aún transcurrido el proceso de su negociación.