

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.

LOS SIETE PUNTOS CLAVE DE LA NUEVA REFORMA LABORAL ¿CÓMO AFECTA A MI EMPRESA?

Al término del año 2021 recibimos el Real Decreto-Ley 32/2021 publicado en el BOE el 30 de diciembre de 2021 y que entra en vigor el 31 de diciembre de 2021.

A continuación, simplificaremos los principales ámbitos de aplicación de esta reforma con sus implicaciones más inmediatas.

TIPOS DE CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

- a. Se suprimen los contratos para la formación y aprendizaje, el contrato en prácticas y el contrato para la formación dual universitaria. Los contratos ya celebrados se regirán por la normativa anterior hasta su finalización por duración máxima.
- b. Se crea el nuevo contrato formativo en dos modalidades, en alternancia o para obtener práctica profesional.
 1. En alternancia (FP, universidad, etc.): para compatibilizar con los estudios. Hasta la edad de 30 años y una duración máxima de 2 años y mínima de tres meses. Jornada 65 % el primer año y 85 % el segundo. Retribución según convenio 60 % el primer año y

75% el segundo. Deberán contar con un plan formativo individual.

2. Para obtener práctica profesional: Máximo a celebrar tres meses después de obtenida la certificación. Entre 6 meses y un año de duración. Retribución según lo que el convenio establezca para los contratos de práctica y nunca por debajo del SMI. Deberán contar con un plan formativo individual.

TEMPORALIDAD

- a. Los contratos temporales inferiores a 30 días tendrán una cotización a la Seguridad Social adicional de 26 euros cuando se den de baja.
- b. Con la reforma se elimina el contrato de obra y servicio.
- c. El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción imprevisible y temporal, no podrá durar más de seis meses, ampliables hasta otros seis meses más por convenio. Se

LOS 7 PUNTOS CLAVE DE LA NUEVA REFORMA LABORAL

incluye en el mismo expresamente la sustitución de las vacaciones. Si se pacta por un tiempo inferior al máximo, podrá prorrogarse por una sola vez, sin sobrepasar la duración máxima.

- d. Estos contratos de duración determinada por circunstancias de la producción que sean previsibles y de duración reducida y delimitada, podrán utilizarse durante un total de 90 días, nunca de manera continuada, con independencia del número de trabajadores que se utilicen en esos 90 días. No es causa del contrato de circunstancias de producción previsible: la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.
- e. También podrá celebrarse el contrato de duración determinada para sustituir a personas durante una suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, para cubrir la jornada reducida por causa legal o convencional. En estos supuestos, se podrá iniciar el contrato con 15 días de antelación a la ausencia del trabajador sustituido. El último supuesto que contempla, es para cubrir vacantes durante un proceso de selección, en este caso la duración del contrato no podrá exceder de tres meses.
- f. Los contratos por obra y servicio celebrados con anterioridad a entrada en vigor de esta ley se mantienen con su regulación anterior hasta su duración máxima.
- g. La transgresión de modalidades de contrato de duración determinada y temporales es ahora una infracción por cada contrato, pudiendo ser su cuantía de hasta 7.500 euros por contrato.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Deberá concertarse para trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada, así como aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

También pueden concertarse para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa, bien directamente, o bien sea una ETT. Los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazo de espera de recolocación entre subcontrataciones y no podrán exceder de tres meses.

El contrato fijo discontinuo solo podrá ser a tiempo parcial si el convenio colectivo lo permite.

La antigüedad será sobre el tiempo de duración del contrato y no sobre el de la prestación efectiva de los servicios.

Al inicio del ejercicio deberán trasladarse a los representantes de los trabajadores las previsiones de llamamiento anual o semestral y los



datos de altas efectivas. En caso de no informar a los fijos discontinuos de las vacantes en la empresa, ésta puede ser sancionada.

ABUSO DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

Adquieren condición de fijos: los trabajadores contratados 18 meses en un periodo de 24 meses, para el mismo o distinto puesto en la empresa o grupo de empresas por dos o más contratos por circunstancias de la producción (directamente o por ETT). Incluye también aquellos supuestos de sucesión o subrogación empresarial.

La empresa está obligada en el plazo de diez días desde que se produzca la anterior circunstancia a comunicar por escrito al trabajador su condición de fijo.

Los convenios colectivos pueden establecer planes de reducción de la temporalidad.

SUBCONTRATACIÓN

Deberá aplicarse el convenio colectivo de la empresa principal salvo que el convenio de la contratista tenga condiciones más favorables.

FLEXIBILIDAD INTERNA

ERTE ETOP

El periodo de consultas se reduce a siete días para las empresas con menos de 50 trabajadores y se refuerza la información a la representación de las personas trabajadoras durante la aplicación de los ERTE.

Se reduce de 7 a 5 días el plazo de constitución de la comisión negociadora si hay representantes, y de 15 a 10 si no los hay.

LOS 7 PUNTOS CLAVE DE LA NUEVA REFORMA LABORAL

Asimismo, durante el periodo de vigencia del ERTE la empresa podrá afectar y desafectar personas trabajadoras. Y se podrán obtener bonificaciones en las cotizaciones sociales si se desarrollan actividades formativas para los trabajadores y la empresa mantiene el empleo.

La comunicación sobre reducción de jornada o suspensión de contratos debe incluir el período en que se llevan a cabo dichas medidas.

Durante la vigencia del ERTE, se puede acordar prorrogarlo realizando un período de consultas de máximo de 5 días.

ERTE POR FUERZA MAYOR (impedimento y limitación).

Requerirán de un informe preceptivo de la inspección de trabajo. La autoridad laboral deberá resolver en cinco días, con silencio positivo.

La resolución tiene efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor y hasta la fecha que determine la resolución, pudiéndose pedir nueva autorización si la fuerza mayor persiste al finalizar el período determinado.

La reducción de jornada en estos casos será entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada.

Durante el periodo de vigencia del ERTE la empresa podrá afectar y desafectar personas trabajadoras. Y en los ERTE de fuerza mayor temporal no será preceptivo el informe de la inspección de trabajo.

Se podrán obtener bonificaciones en las cotizaciones sociales si desarrollan actividades formativas para los trabajadores y la empresa mantiene el empleo.

Respecto al mecanismo RED de flexibilidad y estabilización en el empleo: será activado por el Consejo de Ministros, y la empresa para acogerse a éste deberá acreditar que concurren los motivos que ha realizado el periodo de consultas.

Este mecanismo tiene dos modalidades:

- a. **Cíclica:** Ante una caída transitoria o cíclica de su demanda por causas macroeconómicas. Permite suspender los contratos a parte de sus trabajadores durante un plazo máximo de un año.
- b. **Sectorial:** Cambios permanentes en sector o sectores que impongan recualificación y transición profesional. Irá, en este caso, acompañado de un plan de recualificación.

En ese caso, para evitar despidos la empresa puede activar este mecanismo durante un plazo máximo de un año y facilitar el paso de sus trabajadores a otra empresa mediante su recualificación.

CONVENIOS COLECTIVOS

Se mantiene la prioridad del convenio de empresa respecto de los de ámbito superior, excepto en lo que se refiere a la cuantía del salario base y de los complementos salariales.

Se recupera la ultraactividad de los convenios colectivos transcurrido un año de su denuncia sin acuerdo.

Para los convenios vigentes se mantiene la prioridad del convenio empresa en todos los ámbitos hasta que estos pierdan su vigencia y, como máximo, en el plazo de un año desde la publicación de esta norma en el Boletín Oficial del Estado en que se priorizará el convenio superior en lo que se refiere a la cuantía del salario base y de los complementos salariales.

Esta publicación ha sido redactada en términos generales y debe ser contemplada únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar, o abstenerse de actuar, de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO en cualquiera de nuestras oficinas para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO, sus socios y empleados, no aceptan ni asumen cualquier responsabilidad ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella.

BDO Auditores, S.L.P. y BDO Audiberia Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. son sociedades limitadas españolas independientes. Ambas sociedades son miembros de la red internacional de BDO, constituida por empresas independientes asociadas de todo el mundo, y creada por BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido.

BDO es la marca comercial utilizada por toda la red BDO y para todas sus firmas miembro.

Copyright © 2021. Todos los derechos reservados. Publicado en España.

Auditoría & Assurance | Advisory | Fiscal y Legal | Outsourcing



bdo.es

bdo.global

bdo.es/blogs/blog-coordenadas-bdo