

Novedades Normativas

Comunicación informativa

- ✓ **Asunto 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**

- ✓ **Publicación [BOE](#): 30 dic'21**

- ✓ **Entrada en vigor 31 dic'21** salvo determinados preceptos que entran en vigor el **31 mar'22**

- ✓ **Objeto**

Introducir modificaciones en tres líneas:

- Modificación en la **negociación colectiva**
- Generalización del **contrato indefinido** por defecto y simplificación del temporal.
- **Medidas de flexibilización** interna de las **empresas con dificultades**

- ✓ **Contenido a destacar**

- **Recuperación de la ultra-actividad plena (art.86 ET).**

Los convenios colectivos se prorrogarán hasta que sean sustituidos por otros nuevos, sin límite temporal.

- **Prevalencia del convenio de empresa sobre el convenio del sector, salvo en materia salarial (art. 84.2 ET)**

- **Aplicación del convenio del sector de la **actividad** realizada en las **contratas y subcontratas** (art. 42.6 ET).**

- **Sector de la **construcción**; modalidad ordinaria de contratación **indefinida**.**

La empresa, una vez finalizada la obra, deberá ofrecer una **propuesta de recolocación** a la persona trabajadora, previo desarrollo, si es preciso, de un proceso de formación a cargo de la empresa.

Si la persona trabajadora rechaza la oferta o motivos inherentes a la misma determinan la **imposibilidad de recolocación**, por no existir puesto adecuado, se produce la **extinción del contrato**, con una **indemnización del 7%** calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato. Este régimen de extinción será aplicable cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

- **Presunción de **contrato indefinido**.**

- Las empresas deberán notificar a los representantes de los trabajadores los contratos realizados por tiempo determinado cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

Novedades Normativas

➤ Modelos de **contratos de duración determinada**: Se reducen a dos tipos:

■ **Estructural:**

- a) Por **circunstancias de la producción** (incrementos ocasionales imprevisibles de la producción o de la demanda). Máx. 6 meses ampliables a 12 meses. Podrá usarse también en campañas de navidad, etc... y limitados a 90 días/año no consecutivos. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.
- b) Por **sustitución**, en los siguientes supuestos:
 - **De una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.** La prestación puede iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, y, como máximo, durante 15 días.
 - **Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora**, por causas legales o convencionales.
 - Para la **cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección** o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a 3 meses.

En ambos casos adquieren la **condición de fijos**:

- Trabajadores que en un **periodo de 24 meses** hubieran estado contratadas durante un plazo **superior a 18 meses**, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de ETT (**antes de 24 meses en un periodo de 30**)

■ **Formativo:**

- a) En **alternancia**, compatibilizando trabajo y formación. Principales características:
 - Posibilidad de concertar con personas que carezcan la formación específica.
 - Personas trabajadoras menores de 30 años.
 - Duración de 3 meses a 2 años.
 - Jornada laboral igual o inferior al 65% el 1º año y al 85% el 2º año.
 - Retribución mínima del 60% el 1º año y 75% el 2º año, según convenio.
 - No compatible con horas extraordinarias, complementarias, trabajo a turnos o nocturnos (salvo que las actividades formativas no puedan desarrollarse en otros periodos)
 - Sin periodo de prueba.
- b) El de **práctica profesional**, al terminar los estudios correspondientes. Principales características:
 - Se concertará con quien esté en posesión del título específico dentro de los 3 años (o 5 años si existe discapacidad) siguientes a la finalización de los estudios.
 - Compatible con el contrato de alternancia.
 - Duración de 6 meses a 1 año, salvo convenio.
 - Retribución según convenio, con los límites mínimos establecidos para el contrato de alternancia.

Novedades Normativas

- No compatible con horas extraordinarias.
- Periodo de prueba máximo de 1 mes, salvo convenio.

Características comunes a ambas modalidades:

- Será **indefinido ordinario** el contrato celebrado en fraude de ley o incumpliendo los requisitos formativos.
- Se podrán realizar en **empresas en ERTES**, siempre que las personas contratadas no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por el mismo.
- La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- **Bonificación del 50%** de la cuota empresarial por contingencias comunes, durante la vigencia del contrato, cuando se concierten con personas trabajadoras con discapacidad.

➤ **Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social**

- **Incremento** de las **sanciones** de la **LISOS** por el uso fraudulento de la **contratación temporal** e individualización de las sanciones.

- Multa, en su grado mínimo; de 1.000 a 2.000.-€ (**antes de 751 a 1.500.-€**)
- Multa, en su grado medio; de 2.001 a 5.000.-€ (**antes de 1.501 a 3.750.-€**)
- Multa, en su grado máximo; de 5.001 a 10.000.-€ (**antes de 3.751 a 7.500.-€**)

- Las **infracciones operan por casa persona trabajadora afectada**

➤ Fomento del contrato **fijo discontinuo**, especialmente para los trabajos de naturaleza estacional, contratas administrativas o mercantiles, computándose su **antigüedad** durante el periodo de vinculación laboral y no sólo el **tiempo de servicios efectivamente prestados**.

➤ **Potenciación** de los **ERTE** en detrimento de los despidos colectivos.

- **ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP)** mayor facilidad en su tramitación para las PYMES. El periodo de consultas se reduce a 7 días para empresas con menos de 50 trabajadores.
- **ERTE por fuerza mayor** temporal por limitación o impedimento en la actividad de la empresa consecuencia de decisiones de la autoridad pública competente, incluidas las orientadas a la protección de la salud pública.
- Se prevén **exenciones voluntarias en la cotización a la Seguridad Social** sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta de:
 - El **20%** para ERTE,s ETOP, vinculadas a la puesta a disposición de las personas trabajadoras de acciones formativas. (En caso de incumplimiento, habrá que devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora afectada por dicho incumplimiento).
 - El **90%** para ERTE,s de fuerza mayor y por impedimentos o limitaciones en la actividad normatizada de la empresa.

Novedades Normativas

- Las exoneraciones son de acogimiento voluntario por la empresa y están condicionadas al **mantenimiento del empleo** durante los **6 meses** siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo. En caso de incumplimiento habrá que devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora despedida.
 - La tramitación y efectos de los ERTE,s por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la **COVID-19**, seguirán rigiéndose por la normativa de aplicación hasta el 28 de febrero de 2022. (Disposición adicional tercera).
 - La empresa tiene derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada
- Regulación de **Mecanismo RED de flexibilidad y Estabilización del empleo** (art. 47 bis), para las empresas en crisis, permitirá solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo, con 2 modalidades:
- **Cíclica**; por coyuntura macroeconómica. Duración máxima de un año.
 - **Sectorial**; por necesidades de recualificación y transición profesional. Duración máxima de un año con un máximo de 2 prórrogas de 6 meses.
 - Por Acuerdo del Consejo de Ministros.
 - Se prevén **exenciones voluntarias en la cotización a la Seguridad Social** sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta:
- En la **modalidad cíclica**: **60%** desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, **hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación**.
 - **30% durante los cuatro meses siguientes a la finalización del plazo anterior.**
 - **20% durante los cuatro meses siguientes a la finalización del plazo anterior.**
 - El **40%** en la **modalidad sectorial**, vinculadas a la **puesta a disposición de las personas trabajadoras de acciones formativas**
- (En caso de incumplimiento, habrá que devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora afectada por dicho incumplimiento).