

Real Decreto-ley 32/2021 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL

Publicada en el BOE de 30-12-21 el Real Decreto-ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, recoge como cambios más destacados;

1-CONTRATO FORMATIVO (art. 11 ET)

Se cambia la denominación de los contratos formativos distinguiendo entre;

1-CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA;

Tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con una serie de reglas destacando;

- 1)La duración del contrato será la prevista en el plan o programa formativo con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada.
- 2)El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65% durante el primer año o al 85% durante el segundo de la jornada máxima legal.
- 3)No podrá celebrarse este contrato si la actividad o puesto de trabajo ha sido desempeñado antes por una persona trabajadora de la misma empresa más de 6 meses.
- 4)No tendrán periodo de prueba
- 5)La retribución se fijará por el convenio de aplicación, pero no será inferior al 60% el primer año y al 75% el segundo del salario de convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones y en cualquier caso no será inferior al SMI según la jornada.

2-CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

-La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

-Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

En las normas comunes a ambos contratos se establece que la acción protectora de la seguridad social comprenderá todas las contingencias protegibles, que las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda, acogimiento, riesgo durante embarazo y lactancia y violencia de género interrumpirá el cómputo de la duración del contrato.

Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deben cumplirse para la celebración de estos contratos.

Se permite la celebración de estos contratos a tiempo parcial.

Real Decreto-ley 32/2021 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL

2-DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (art.15 ET)

El contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido, sólo podrá celebrarse temporal por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE PRODUCCIÓN

Es un contrato causal y se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN REDUCIDO

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender **situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada** en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de **noventa días en el año natural**, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. 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.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA PARA LA SUSTITUCIÓN DE UNA PERSONA TRABAJADORA

Este contrato se utiliza para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. **La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida**, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Podrá concertarse **para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora**, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado 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 tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Real Decreto-ley 32/2021 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL

ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES

Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho 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 su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

3-CONTRATO FIJO-DISCONTINUO (art.16 ET)

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

También podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa, y podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

4-SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS (art.42 ET)

La principal novedad en este artículo es que el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III.

No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84.

5-REDUCCIÓN DE JORNADA O SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS ETOP O FUERZA MAYOR (art.47 ET)

***Se regula de forma más detallada el procedimiento de reducción de jornada o suspensión del contrato por fuerza mayor temporal, en la línea de los ERTE de fuerza mayor derivados de la situación de pandemia.**

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

La existencia de fuerza mayor temporal como causa motivadora de la suspensión o reducción de jornada de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

Real Decreto-ley 32/2021 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL

La autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución. Este informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la reducción de las jornadas de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo. La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución.

Si no se emite resolución expresa en el plazo indicado, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo.

En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del período determinado en la resolución del expediente, se deberá solicitar una nueva autorización.

***También establece una serie de normas comunes a todos los supuestos de expediente de regulación de empleo temporal de reducción de jornada o suspensión del contrato temporal**, donde destaca la continuidad de desarrollar acciones formativas a favor de las personas afectadas por el expediente de regulación de empleo.

6- MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO (art. 47 bis ET)

Es un mecanismo que permite adoptar medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo como instrumento de flexibilidad y estabilización en el empleo, y evitar así adoptar medidas más drásticas, una vez que se ha activado por el Consejo de Ministros.

Tiene dos modalidades;

- Cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
- Sectorial, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

Propone la activación del mecanismo:

1-Con propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

2-En el ámbito de la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar a los Ministerios referidos la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED.

En todo caso, con carácter previo a su elevación al Consejo de Ministros, resultará imprescindible informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal.

Real Decreto-ley 32/2021 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL

Una vez activado el mecanismo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el Mecanismo, y con comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras, y se tramitará de acuerdo con lo previsto en el artículo 47.5, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos regulados en el 47.3, con las particularidades recogidas en este artículo.

7- CONDICIONES DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA (art.84.2 ET)

La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en los mismos supuestos ya recogidos en el artículo 84.2 del ET **excepto en materia de cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.**

8- VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS (art.86 ET)

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, **cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.**

9-OTRAS DISPOSICIONES

-Modificación de la ley 32/2006 de 18 de octubre de la subcontratación en el sector de la Construcción en materia de contratación.

-**Cotización adicional en los contratos de duración determinada inferior a 30 días**, que se calcula multiplicando por 3 la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 el tipo general de cotización de la empresa para contingencias comunes.

-Se modifica el art. 267.1 de la **Ley General de la Seguridad Social en materia de situación legal de desempleo.**

-Se regulan los beneficios de cotización a la seguridad social aplicables a los ERTE y al Mecanismo RED, asociados a las acciones formativas.

-Se recogen medidas de protección social para las personas trabajadoras afectadas por el Mecanismo RED.

-Cotización de los contratos formativos en alternancia.

-Modificación de la Ley 30/2015 de 9 de septiembre que regula el Sistema de Formación Profesional, en relación a los expedientes de regulación de empleo y Mecanismo RED.

Real Decreto-ley 32/2021 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL

- Modificación de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social (RD legislativo 5/2000) sobre contratación.
- Los expedientes de regulación de empleo por impedimento o limitación vinculados a la COVID19, seguirán rigiéndose por lo dispuesto en la norma reguladora hasta el 28 de febrero de 2022.
- Se prorroga la vigencia del SMI para 2021 hasta que se apruebe el SMI del 2022.
- Se establece un régimen transitorio en materia de cotización a la seguridad social de los contratos formativos, a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, a los contratos celebrados desde el 31-12-21 hasta el 30 de marzo de 2022 y sobre el encadenamiento de contratos. Así mismo a la aplicación de la modificación de la preferencia aplicativa de convenios y a la vigencia de los mismos.

10-ENTRADA EN VIGOR

Este RD ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE a excepción de los preceptos que entrarán en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE;

- a) El apartado uno del artículo primero, de modificación del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) El apartado tres del artículo primero, de modificación del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria tercera.
- c) El apartado cuatro del artículo primero, de modificación del artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- d) El apartado siete del artículo tercero, por el que se introduce, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, una nueva disposición adicional cuadragésima primera, de medidas de protección de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- e) El apartado nueve del artículo tercero, por el que se introduce, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, una nueva disposición adicional cuadragésima tercera, sobre cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia.
- f) Los apartados 2 y 3 de la disposición derogatoria única.