

EJASO

ETL
GLOBAL
Tax-Legal

REFORMA LABORAL

ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE LA REFORMA
LABORAL (REAL DECRETO-LEY 32/2021)

CONTRATACIÓN Y LIMITACIONES A LA TEMPORALIDAD

- El contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido. Los contratos temporales sólo podrán realizarse por dos motivos: 1) Por circunstancias de la producción y 2) por sustitución de la persona trabajadora (semejante a la interinidad actual) y, en todos los casos, habrá que justificar, en el contrato, que concurre la causa que habilite y justifique la temporalidad y su conexión con la duración prevista.
- Los contratos **por circunstancias de la producción** podrán formalizarse tanto para atender incrementos ocasionales e imprevisibles u oscilaciones que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, como para atender situaciones ocasionales, previsibles de reducida duración (campañas). En el primer caso su duración no podrá ser superior a 6 meses (ampliables hasta 1 año por convenio colectivo sectorial) y, en el segundo caso el contrato sólo se podrá utilizar durante un máximo de 90 días por año natural que, además, no podrán ser consecutivos. Desaparece el contrato de obra o servicio determinado.
- Los contratos para **sustitución de una persona trabajadora** con reserva de puesto de trabajo podrán formalizarse también para para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora y durante los procesos de selección o promoción profesional para la cobertura de vacantes. En el primer supuesto su duración será hasta la reincorporación de la persona sustituida pudiendo iniciarse hasta 15 días antes de que se produzca la ausencia del sustituido y, en los demás supuestos, no podrá exceder de 3 meses.
- Se reduce el periodo de referencia para **adquirir la condición de fijo por concatenación de contratos temporales**, pasando de los 24 meses en un periodo de 30, a 18 meses en un periodo de 24.

CONTRATOS FORMATIVOS

- Se distingue entre **contratos formativos en alternancia** (compatibilizan los estudios para la obtención de una titulación con el trabajo retribuido) y **contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios acreditado** (facilitan la incorporación al mundo laboral de las personas ya tituladas).
- En el primer caso, la duración del contrato podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 2 años y la retribución no podrá ser inferior al 60%, el primer año, ni al 75% el segundo año y, en el segundo caso, la duración estará comprendida entre los 6 y los 12 meses, la retribución por el tiempo de trabajo efectivo, será la fijada en convenio o, en su defecto, la correspondiente al Grupo Profesional y a las funciones desempeñadas y el periodo de prueba máximo será de 1 mes.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

- **Se potencia su utilización**, para la realización de trabajos estacionales o intermitentes. Además, se posibilita su utilización: 1) entre las ETT y las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas y, 2) para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas.
- La antigüedad de las personas fijas discontinuas se computará teniendo en cuenta toda la duración del contrato y no sólo los periodos de actividad.

CONTRATOS TEMPORALES VIGENTES

- Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, interinidad, obra y servicio determinado y los contratos en prácticas y para la formación suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma se regirán por la normativa vigente en el momento de su formalización hasta alcanzar la duración máxima prevista en la misma, para cada supuesto.

SUBCONTRATACIÓN

- El convenio colectivo aplicable a las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas será **el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata**, salvo que la empresa contratista o subcontratista tenga convenio propio, en cuyo caso se aplicará este en los términos que resulten del artículo 84, es decir, se recupera, también a estos efectos, la prioridad del convenio sectorial en materia salarial.

ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- **Se recupera la ultraactividad ilimitada del Convenio Colectivo una vez denunciado y concluida la duración pactada:** durante las negociaciones y una vez concluidas estas sin acuerdo, se sigue aplicando el convenio denunciado, sin limitación temporal alguna.
- **Los convenios de empresa dejan de tener preferencia frente a los sectoriales en materia salarial:** salario base y complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. La aplicación de esta nueva normativa a los convenios en vigor, se producirá una vez que el convenio de empresa aplicable pierda su vigencia y, como máximo, en el plazo de 1 año, no pudiéndose compensar o absorber los posibles efectos positivos de esta nueva prioridad aplicativa.

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTES)

- Se mantienen los ERTES actuales por causas ETOP y Fuerza Mayor y se crea un nuevo Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo que una vez activado permitirá a las empresas solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos.
- Se da prioridad, siempre que sea viable, a las reducciones de jornada frente a las suspensiones de contrato y se reducen los plazos para la constitución de la Comisión Representativa.
- Se incluyen dentro del concepto de "fuerza mayor temporal" las limitaciones en la actividad normal de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas las que tengan por objeto la protección de la salud pública.
- Durante la aplicación del ERTE, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones que puedan producirse en relación con la causa justificativa de las medidas.
- Durante la aplicación del ERTE se prohíbe, además de la realización de horas extras, la externalización de actividades y la realización de nuevas contrataciones, salvo que las personas con reducción de jornada o contrato suspendido no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas u justificadas, desarrollar los trabajos objeto de contratación.
- Los beneficios en materia de cotización vinculados a los ERTES se condicionan al mantenimiento del empleo (6 meses tras la finalización del ERTE) y, en los ERTES ETOP y RED SECTORIAL, además, al desarrollo por las empresas de acciones formativas.

EXENCIONES EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL APLICABLES A LOS ERTES Y AL NUEVO MECANISMO RED			
Expedientes de Regulación de Empleo por casusas ETOP.		20%	
ERTES por Fuerza Mayor Temporal, tanto ordinaria como generada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa.		90%	
ERTES a los que resulte de aplicación el nuevo mecanismo RED	CÍCLICO	4 primeros meses	60%
		Meses 5 al 8	30%
		Meses 9 a 12	20%
	SECTORIAL		40%
(*) La exoneración se produce sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta.			

MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

- Se podrá activar por el Consejo de Ministros en alguna de las dos modalidades siguientes:
 - **CÍCLICA:** cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que lo aconseje y con una duración máxima de 1 año.
 - **SECTORIAL:** cuando en un sector/es de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras con una duración inicial de 1 año ampliable un año más (2 prórrogas de 6 meses cada una).
- Una vez activado las empresas podrán solicitar la reducción de jornada o la suspensión de contratos, previo desarrollo de un periodo de consultas con la RS, debiendo acompañar, en los supuestos de activación de la modalidad sectorial, un plan de recolocación de las personas afectadas.
- Las personas trabajadoras afectadas por un mecanismo RED, tienen derecho percibir una prestación que se crea a estos efectos. Esta prestación no consume prestación por desempleo; no es compatible con la realización de trabajo a tiempo completo ni con la prestación o el subsidio por desempleo, pero si es compatible con el trabajo a tiempo parcial, sin que se deduzca de su importe la parte proporcional al tiempo trabajado.
- La cuantía de la prestación será del 70% del promedio de las bases de cotización de la empresa por contingencias profesionales de los 180 días inmediatamente anteriores con un tope máximo del 225% de IPREM incrementado en una sexta parte.

OTROS ASPECTOS RELEVANTES

- Se modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, para recoger el régimen de extinción de los contratos indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito del sector de la construcción, por motivos inherentes a la persona trabajadora.
- Se penaliza la cotización de los contratos temporales de corta duración (menos de 30 días).
- Se establecen nuevas reglas de cotización a la Seguridad Social para los contratos formativos y en alternancia.
- Las empresas que formen a personas afectadas por ERTES o por un Mecanismo RED, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada (entre los 320 y los 425 euros/personal, en función de la plantilla).
- Se reforma de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social: al objeto de endurecer las sanciones para aquellos casos de fraude en la contratación.
- La ENTRADA EN VIGOR se producirá el 31-12-2021, si bien se retrasa hasta el 31 de marzo de 2022, la entrada en vigor de los siguientes preceptos:

- La nueva regulación de los contratos de formación en alternancia y en prácticas.
- La nueva regulación del contrato fijo-discontinuo.
- La una nueva disposición adicional cuadragésima primera, de medidas de protección de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED.
- Las nuevas normas sobre cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia.
- La derogación del artículo 12.3, los apartados 1 y 2 de la disposición adicional decimoquinta, la disposición adicional decimosexta y la disposición adicional vigesimoprimer del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- La derogación de las disposiciones referidas a los contratos temporales previstos en el artículo 15.1.a).

EJASO

ETL
GLOBAL
Tax-Legal

2021

www.EJASO.com