



Cód. Documento: 127 RDL 32 2021	TIPO DE DOCUMENTO: CIRCULAR	 GLEZCO [®] asesores y consultores
------------------------------------	---------------------------------------	---

 **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para reforma laboral, la garantía de la estabilidad del empleo y la transformación del mercado de trabajo.**

1. NOVEDADES RESPECTO A LOS CONTRATOS FORMATIVOS.

Se establecen dos únicas modalidades de contrato formativo:

- **El contrato de formación en alternancia.** Busca adquirir la competencia profesional adecuada correspondiente a un determinado nivel de estudios (FP, universidad o catálogo de cualificaciones profesionales del Sistema Nacional de Empleo). Se debe combinar trabajo y formación y puede concertarse con personas de hasta 30 años. Su duración máxima es de dos años y deberá haber un tutor que se encargue de monitorizar el plan formativo. La retribución se adaptará al convenio y no podrá bajar del 60% el primer año y del 75% el segundo año, no pudiendo ser nunca inferior al salario mínimo interprofesional (SMI) proporcional a la jornada. Además, no se podrán realizar horas extra, trabajo a turnos ni jornadas nocturnas.
- **El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.** La principal novedad es que sólo podrán celebrarse hasta un máximo de tres (o cinco años en el caso de personas con discapacidad) después de obtenida la certificación. Además, sólo podrán tener entre seis meses y un año de duración. Deberá contener un plan formativo individual cuyo texto deberá incluirse en el propio contrato.

2. NOVEDADES RESPECTO A LOS CONTRATOS TEMPORALES.

Desaparece el contrato temporal por obra o servicio. Los contratos de duración determinada podrán celebrarse únicamente por dos razones:


- **Por circunstancias de la producción.** Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de 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 6 meses, ampliable a un año por convenio colectivo.

El texto prevé que se pueda utilizar también este tipo de contrato para la cobertura de situaciones ocasionales aunque previsibles y de duración de terminada en el tiempo durante un máximo de 90 días anuales.

Se rebaja la duración máxima total de este tipo de contratos de forma que las personas que hayan estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses en un periodo de 24 meses adquirirán la condición de fijas.

- **Por sustitución de una persona trabajadora con reserva de puesto de trabajo.** La principal novedad es que se permite iniciar este contrato con anterioridad a la ausencia de la persona sustituida para que la persona contratada pueda formarse en el puesto durante un máximo de 15 días. Se puede utilizar para completar la jornada reducida de aquellos empleados

Fecha: 30/12/2021	DEPARTAMENTO: TAX & LEGAL	REALIZADO POR: SONIA GARCIA	REVISADO POR: P.M.M.	Página: 1/4
----------------------	------------------------------	--------------------------------	-------------------------	----------------

Cód. Documento: 127 RDL 32 2021	TIPO DE DOCUMENTO: CIRCULAR	
------------------------------------	---------------------------------------	--

que hagan uso de misma o la cobertura de vacantes durante un proceso de selección.

Se introducen además desincentivos para las contrataciones de corta duración ya que se introduce una penalización de importe fijo por cada baja en un contrato temporal, de forma que se sustituye la penalización existente hasta ahora, lineal, por una que introduce un desincentivo mayor cuanto más cortos sean los contratos. Los contratos temporales inferiores a 30 días tendrán una cotización a la Seguridad Social adicional cuando se den de baja.

3. Los contratos fijos- discontinuos.

La novedad es que podrán celebrarse este tipo de contratos para la realización de trabajos estacionales o actividades productivas de temporada que tengan periodos de ejecución determinados, ya sean ciertos o inciertos.

Así, podremos acudir a este tipo de contratos para cubrir necesidades estacionales en sectores como la hostelería o el comercio.

Otra novedad es que, para el cómputo de la antigüedad de los empleados con este tipo de contratos se tendrá en cuenta la duración total del mismo y no únicamente los periodos efectivamente trabajados.

4. Prioridad aplicativa de los convenios colectivos.

Se elimina la prioridad del convenio de empresa sobre el convenio sectorial. Este cambio afecta directamente a la subcontratación de obras y servicios.

De este modo, el convenio aplicable a la actividad realizada será el convenio propio del sector y, el convenio de empresa solo podrá aplicarse en cuanto aquellas regulaciones que resulten más favorables para el trabajador.

5. Los ERTE.


Se mantienen dos tipos de ERTE intentando agilizar su tramitación y aplicación para fomentar el uso de estos mecanismos:

- Los **ERTE ETOP**: Se reducen los plazos de negociación para la aplicación de esta medida por causas técnicas, organizativas o de producción de forma que en empresas sin RLT el plazo máximo para la formación de la comisión negociadora será de 10 días (antes 15) y en empresas con RLT 7 días (antes 5).

Se permitirá la prórroga de estos ERTE siempre y cuando la misma se negocie con los RLT.

- Los **ERTE por causa de fuerza mayor**. Se incluyen como causa de fuerza mayor las situaciones de limitación o impedimento de actividad

Fecha: 30/12/2021	DEPARTAMENTO: TAX & LEGAL	REALIZADO POR: SONIA GARCIA	REVISADO POR: P.M.M.	Página: 2/4
----------------------	------------------------------	--------------------------------	-------------------------	----------------

Cód. Documento: 127 RDL 32 2021	TIPO DE DOCUMENTO: CIRCULAR	
------------------------------------	---------------------------------------	--

normalizada impuesta por decisiones de las autoridades competentes (manteniendo así la normativa temporal aprobada durante la pandemia).

Como cuestiones comunes a ambos ERTE, se permitirá la afectación y desafectación de trabajadores previa comunicación a los RLT, al SEPE y la autoridad laboral competente.

Queda prohibido la realización de horas extras establecer nuevas externalizaciones de actividad y concertar nuevas contrataciones laborales durante la aplicación de los expedientes.

Además, se prevé la aplicación de exoneraciones de cuotas en caso de que las empresas realicen actividades formativas para los empleados afectados. Se mantiene el compromiso de mantenimiento del empleo durante 6 meses para las empresas que se beneficien de estas exoneraciones con la novedad de que la norma establece que la penalización por el incumplimiento de este mantenimiento del empleo es la devolución de las cuotas exoneradas de la persona despedida, no de todos los afectados por el ERTE.

6. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

La activación del Mecanismo RED se realizará a propuesta conjunta del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.


Una vez activado por el Consejo de Ministros, este mecanismo permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo con el acceso a exoneraciones de cuotas de la seguridad social y con ventajas para los trabajadores como el mantenimiento de la cuantía del 70% de su base reguladora para la prestación de desempleo durante todo el periodo de aplicación.

Se prevén dos modalidades:

- a) Cíclica: cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
- b) 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.

7. Entrada en vigor.

Fecha: 30/12/2021	DEPARTAMENTO: TAX & LEGAL	REALIZADO POR: SONIA GARCIA	REVISADO POR: P.M.M.	Página: 3/4
----------------------	------------------------------	--------------------------------	-------------------------	----------------

Cód. Documento: 127 RDL 32 2021	TIPO DE DOCUMENTO: CIRCULAR	
------------------------------------	---------------------------------------	--

La norma entrará en vigor al día siguiente de su publicación, es decir, el 31 de diciembre de 2021, si bien, respecto a la regulación de los contratos temporales, se establece el siguiente régimen transitorio:

- Los contratos por obra o servicios celebrados hasta el 31 de diciembre de 2021 serán aplicables hasta su duración máxima según la regulación de la normativa anterior.
- Los contratos eventuales por circunstancias de la producción y los contratos de interinidad celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 serán aplicables hasta su duración máxima según la regulación de la normativa anterior.
- Desde el 31 de diciembre de 2021 y hasta el 31 de marzo de 2022 se podrán celebrar contratos de obra y contratos eventuales por circunstancias de la producción sin que su duración máxima pueda ser superior a 6 meses.

GLEZCO ASESORES Y CONSULTORES



Fecha: 30/12/2021	DEPARTAMENTO: TAX & LEGAL	REALIZADO POR: SONIA GARCIA	REVISADO POR: P.M.M.	Página: 4/4
----------------------	------------------------------	--------------------------------	-------------------------	----------------