



**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.**

BOE N.º 313, 30 DE DICIEMBRE DE 2021.



30 de diciembre de 2021

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. BOE N.º 313, 30 DE DICIEMBRE DE 2021.

FINALIDAD: la norma tiene por finalidad corregir las deficiencias del mercado de trabajo español, como son: elevado desempleo, formación no ajustada a las necesidades del mercado de trabajo, precariedad laboral dada por la alta tasa de temporalidad de los contratos y relegar los despidos a la última opción para los empleadores.

ENTRADA EN VIGOR: día 31 de diciembre de 2021, salvo determinadas medidas que entran en vigor trascurridos tres meses desde la publicación de la norma en el BOE (30 de marzo de 2022).

NOVEDADES QUE AFECTAN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS EMPLEADORAS:

1. CONVENIOS COLECTIVOS (artículo 84.2).

Se establece el carácter prevalente del convenio de empresa frente a los convenios de ámbito superior, excepto en lo que se refiere a los costes salariales.

2. CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

-Los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido.

-Se reducen las modalidades de contratación disponibles.

-Sólo existirá un contrato de duración determinada, que podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

-Desaparece la figura del contrato por obra o servicio.

3. CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS (artículo 16)

Entrada en vigor: 30 de marzo de 2022 (a los 3 meses de la publicación en el BOE)

Su objeto lo determinada naturaleza de los trabajos realizados, de carácter 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 es la modalidad contractual adecuada para:

- Trabajos en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- Para empresa de trabajo temporal (ETT) y persona contratada para ser cedida.

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.
BOE N.º 313, 30 DE DICIEMBRE DE 2021.

4. CONTRATOS TEMPORALES (artículo 15).

Entrada en vigor: plazo de tres meses para que las empresas adapten sus contratos a la nueva regulación, es decir, hasta el 30 de marzo de 2022.

Sólo podrán formalizarse dos tipos de contratos temporales:

1. **De duración determinada**, que será por las siguientes causas: por circunstancias de la producción o por sustitución de otro trabajador con reserva de puesto de trabajo.

2. El **contrato formativo** (artículo 11).

CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA

A)- Por circunstancias de la producción:

- Cuando se produzca un **aumento ocasional e imprevisible** o aquellas oscilaciones que generen un **desajuste temporal de empleo en la empresa**.

- El contrato tendrá una duración de 6 meses, prorrogables a 6 meses más por Convenio sectorial.

- Si el contrato obedece a **situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada**, la duración máxima del mismo es de **90 días en el año natural, nunca de manera continuada**.

B)- Por sustitución:

- Para sustituir trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

-Para cubrir la reducción de la jornada de trabajo por causa legal o convencional.

-Para cubrir vacantes durante un proceso de selección. En este supuesto, la duración máxima del contrato será de tres meses.

5. CONTRATO FORMATIVO (artículo 11):

Se introduce el denominado "contrato formativo", eliminando las anteriores modalidades contractuales.

En contrato formativo puede ser:

1. El contrato de formación en alternancia.

-Esta modalidad tiene por finalidad compatibilizar la formación con el trabajo retribuido por cuenta ajena.

-En relación con la formación, ha de tratarse de formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo

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. BOE N.º 313, 30 DE DICIEMBRE DE 2021.

-La retribución se adaptará al convenio y no podrá bajar de 60% el primer año, y del 75% del segundo año, y nunca será menor al Salario Mínimo Interprofesional proporcional a la jornada.

-Pueden concertarse con personas de cualquier edad, salvo en el caso del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, con límite de hasta 30 años,

-Tiene una duración mínima de 3 meses y máxima de 2 años.

2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

Para los que tengan título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.

- Si formalización: dentro de los 3 años siguientes a la obtención de la titulación o certificación, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad

- En cuanto a la duración del contrato, no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de un año y será retribuido.

6. ERTES (artículo 47).

La norma reformula la regulación de los ERTES por ETOP o derivadas de fuerza mayor contenido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores:

A) ERTE ETOP:

- Mayor facilidad en su tramitación.

-Se reduce el periodo de consultas a 7 días para empresas de menos de 50 trabajadores, previa constitución de la comisión representativa.

- Se refuerza la información a la representación de las personas trabajadoras.

- Prohibiciones de horas extras y externalizaciones.

B) ERTE POR FUERZA MAYOR:

- A la fuerza mayor clásica, se añade el impedimento o las limitaciones a la actividad normalizada determinadas por decisiones de la autoridad.

- Requiere informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- La autoridad laboral debe resolver en el plazo de 5 días, con silencio positivo.

- La reducción de la jornada será entre un 10% y un 70%.

- Se mantienen las garantías en el empleo de los actuales ERTES COVID.

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.
BOE N.º 313, 30 DE DICIEMBRE DE 2021.

La empresa puede reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal (**ETOP**)

Se prioriza la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contrato.

5

7. CREACIÓN DEL MECANISMO RED (artículo 47 bis).

Se crea el denominado Mecanismo RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO, que permite a los empleadores solicitar medidas temporales de **reducción de jornada y suspensión de contratos** de trabajo y a los trabajadores afectados acceder a una prestación.

Debe ser activado por el Consejo de ministros, previa información a las organizaciones más representativas.

Este mecanismo está compuesto por dos modalidades:

- Cíclica de duración máxima de 1 año: se podrá activar cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización.
- Sectorial: se podrá activar 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.

El Fondo RED financiará las necesidades del Mecanismo RED (prestaciones, exoneraciones y formación).

Las personas trabajadoras percibirán el 70% de la base reguladora durante todo el periodo (hasta un máximo del 225% del IPREM).

Para más información:

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/12/30/pdfs/BOE-A-2021-21788.pdf>