

REFORMA LABORAL

Los efectos en la subcontratación



REFORMA LABORAL

Los efectos en la subcontratación

contenido

01

Una reforma que cambia el mercado laboral

02

Modernizar la contratación y subcontratación

03

Así queda la contratación y la subcontratación con la reforma laboral

04

Encuesta Nalanda: ¿Qué opinan los contratistas y subcontratistas de las modificaciones de la normativa?

05

Tecnología para facilitar la gestión laboral

Una reforma que cambia el mercado laboral

El mercado laboral ha comenzado un 2022 cambiante con la aprobación en el Consejo de Ministros de la nueva reforma laboral el pasado 28 de diciembre de 2021. Aunque el texto del RD-Ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE (30 de diciembre), el nuevo marco de contratación que establece empieza a ser efectivo el **30 de marzo de 2022**, por lo que las empresas están hoy en día en pleno proceso de adaptación a las nuevas condiciones.

¿Qué leyes se ven afectadas por estas medidas?

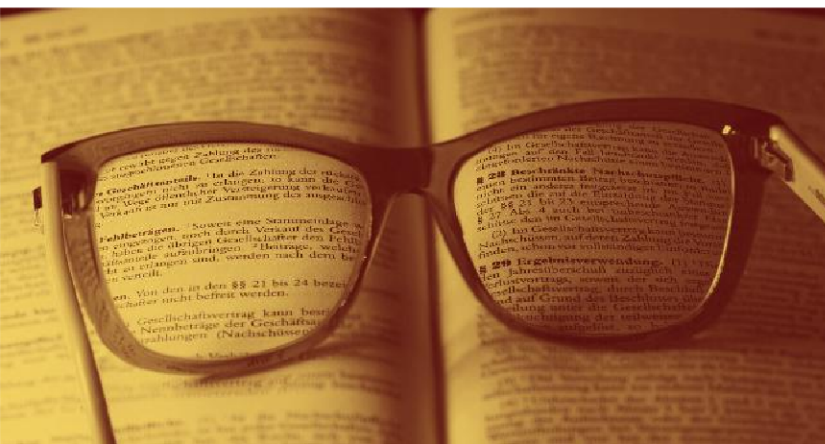
El Real Decreto-ley 32/2021, introduce en la legislación española varias medidas para hacer efectivas las reformas. De esta manera, se modifica la Ley Estatuto de los Trabajadores (ET), la Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), y otras normas.

¿Cuáles son las principales áreas laborales afectadas?

La reforma laboral pone el foco en la reducción de la temporalidad, ganar en negociación colectiva y actualizarse con la incorporación de legislación ordinaria sobre los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) que sustituyen a los utilizados en pandemia.

¿Qué aspectos principales se ven impactados con las reformas?

- Contratación de duración determinada.
- Contratos formativos.
- Contratos fijos discontinuos.
- Subcontratación.
- Contratación en el sector de la construcción.
- Expedientes de Regulación Temporal de Empleo.
- Negociación Colectiva.



■ Modernizar la contratación y subcontratación

Uno de los objetivos capitales de las medidas urgentes para la reforma laboral es modernizar la contratación y subcontratación de actividades empresariales.

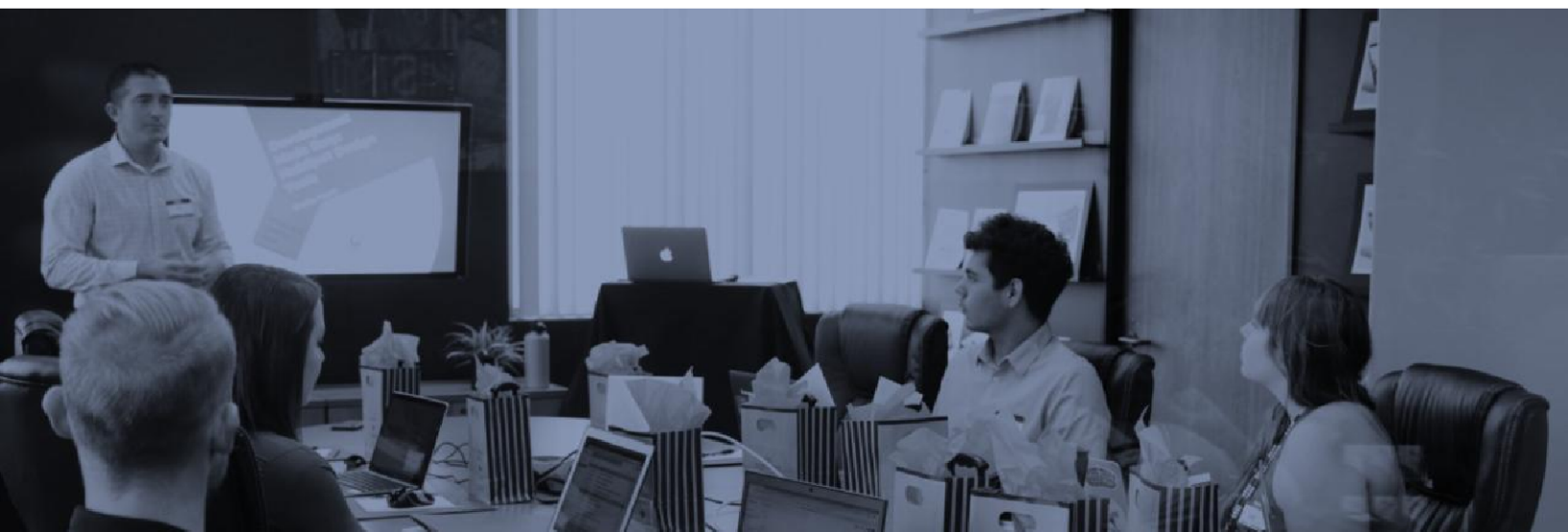
Para ello, la regulación busca garantizar el equilibrio entre agilidad y flexibilidad y un nivel adecuado de protección a las personas trabajadoras de las subcontratas, en relación con los trabajos que desarrollan.



**Modernización:
equilibrio, agilidad
y protección**

El RD-Ley del 28 de diciembre pretende:

- Impedir el uso de la subcontratación para reducir estándares laborales de las personas que trabajan para las subcontratistas.
- Asegurar los supuestos que mejoran la actividad productiva, al tiempo que desincentivar los casos en los que la subcontratación se utiliza para reducir costes.
- Avanzar hacia la equiparación de condiciones de las personas trabajadoras subcontratadas.
- Reforzar la responsabilidad de las empresas contratistas o subcontratistas.



Así queda la contratación y subcontratación con la reforma laboral

Las principales novedades con implicaciones directas sobre la **cadena de subcontratación y suministro** para la empresa son las siguientes:

Contrato Indefinido fijo-discontinuo

Se incorpora este tipo de contrato, que será de tipo indefinido y concertado para trabajos de naturaleza estacional o vinculado a actividades productivas de temporada. También puede ser concertado para el desarrollo de trabajos que no tengan esta naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos (determinados o indeterminados).



Este contrato podrá concertarse para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.



Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

Contratistas y Subcontratistas al corriente de pagos

Con la reforma laboral queda claro el papel de las empresas contratistas con respecto al pago de las cuotas de la Seguridad Social por parte de los subcontratistas. Esto se recoge en la modificación del Artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores:



Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de determinadas obras o servicios deberán comprobar que dichas contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. La empresa afectada recabará, en este aspecto y por escrito, la certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social.



La Tesorería debe librar la certificación en un plazo de 30 días. Una vez transcurra ese plazo, la empresa solicitante quedará exonerada de responsabilidad. Salvo el plazo de 30 días desde que se solicita y durante los tres años siguientes, la empresa principal será la que responda solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata. La empresa principal responderá también a las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con las personas trabajadoras a su servicio durante el año siguiente a la finalización del encargo.

Contratos de duración determinada

Las principales modificaciones introducidas en el RD-Ley 32/2021 se centran en la contratación determinada. La modalidad de obra o servicio determinado desaparece con el nuevo marco regulatorio. Se parte de que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, por lo que las nuevas modalidades de duración determinada son:

Circunstancias de la producción



Causas de incremento ocasional e imprevisible, oscilaciones de actividad normal que generan desajuste temporal entre el empleo estable y el requerido. También situaciones ocasionales, previsibles de duración reducida y delimitada, para un máximo de 90 días en el año natural, que no se pueden utilizar de manera continuada, con independencia de las personas que sean necesarias.



Su irregularidad determina la condición de indefinido y una infracción administrativa de 1.000 a 10.000 € por persona contratada irregularmente.

Sustitución de la persona trabajadora



Se mantienen los estándares del contrato de interinidad. Se puede dar su formalización en los supuestos de sustitución de personas 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.



Se permite que el sustituto pueda iniciar su prestación de servicios antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, como máximo, durante quince días, lo que elimina la problemática anterior de conocimiento del puesto de trabajo.

¿Cuándo entra en vigor?

El 30/03/2022 entran en vigor las dos nuevas modalidades contractuales de duración determinada. Si ese contrato eventual ha sido celebrado antes del 31/12/2021, seguirá vigente y aplicable hasta su duración máxima, rigiéndose por la normativa anterior al RD-ley 32/2021 (reforma laboral).

El 30/03/2022 entran en vigor las dos nuevas modalidades contractuales de duración determinada. Si ese contrato eventual ha sido celebrado antes del 31/12/2021, seguirá vigente y aplicable hasta su duración máxima, rigiéndose por la normativa anterior al RD-ley 32/2021 (reforma laboral).

Convenios colectivos

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.

Contratistas y subcontratistas con centros especiales de empleo

En los casos de contratas y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo regulados en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social no será de aplicación el artículo 42.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El sector de la construcción, el más afectado por la reforma laboral

En la reforma laboral se modifica también la Ley 32/2006 que regula la subcontratación en el sector de la construcción. En concreto, queda modificada la disposición adicional tercera de la Ley, que queda así:

Contrato indefinido adscritos a obra

Se consideran contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción.

La empresa principal estará obligada a efectuar una propuesta de recolocación al trabajador que presta servicios una vez que finalice la obra. Antes tendrá que pasar por un proceso de formación que brindará la empresa (directamente o a través de una entidad especializada).

Se puede considerar finalización de la obra la disminución real del volumen de obra según transcurre la ejecución debidamente acreditada. Además, se considera fin de obra la paralización, definitiva o temporal, por una causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

La propuesta de recolocación prevista en esta disposición será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo.

En caso contrario, se extinguirá el contrato y el trabajador recibirá una indemnización del 7% calculada sobre conceptos salariales del convenio.

El contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes al trabajador en caso de que este rechace la propuesta, la cualificación de la persona afectada no resulta adecuada a las nuevas obras o exista un exceso de personas cualificadas para desarrollar las mismas funciones. Asimismo, se dará esto cuando en la provincia en la que está contratada la personas no existan obras acordes a la cualificación del trabajador.

Encuesta Nalanda: ¿qué opinan las empresas?

Con el objetivo de obtener el conocimiento y percepción de empresas contratistas, subcontratistas y contratantes de nuestro país sobre las medidas urgentes aprobadas en la reforma laboral, hemos llevado a cabo una encuesta entre 106 empresas que forman parte de la Comunidad Nalanda (25% contratista y 75% de subcontratistas).



Datos más significativos



El 43,2% de los encuestados considera que la nueva reforma laboral tendrá efectos negativos para este sector empresarial, frente al 18,3% que piensa que serán positivos (el 38,5% entiende que no generará incidencias).



El 32% de los contratistas afirman que la nueva normativa favorecerá la contratación de trabajadores y solo el 14% de los subcontratistas confían en esta situación favorables. En este aspecto, el 52% de subcontratistas consideran que la reforma será perjudicial para la contratación.

¿Cómo ven la modificación del contrato de obra para la construcción?

A partir de ahora, con el nuevo tipo de contrato indefinido de obra para el sector la compañía estará a hacer una propuesta de recolocación al trabajador de la empresa subcontratista una vez finalice la obra objeto de contrato.

46%

de las empresas contratistas y subcontratistas consideran que su actividad se verá alterada con la implantación de este cambio.

51%

de los subcontratistas contemplan una alteración de su actividad frente al 24% de los mismos cree que la afección será baja o nula.

32%

de los contratistas ve posibles alteraciones frente a un 20% que considera lo contrario.

Recualificar al empleado, ¿oportunidad o desventaja?



Los contratistas entienden esta obligatoriedad como un beneficio (46%), frente al 14% de los subcontratistas.



El 36% de los subcontratistas ven un perjuicio claro en la recualificación de los trabajadores.

¿La prevalencia del convenio sectorial frente al de empresa será una dificultad?

En caso de subcontratación el convenio de empresa solo prevalece si tiene mejores condiciones salariales que el sectorial que resulte de aplicación. Ante eso:

- Los contratistas no ven que el predominio del convenio sectorial dificulte a la empresa en la sujeción de las condiciones de protección del trabajador. Así lo atestigua el 46% de las empresas consultadas.
- En cuanto a los subcontratistas, el 23% lo contempla como una dificultad frente al 28% que cree que no perjudicará.

¿Cómo afectarán las nuevas infracciones por uso indebido de contratos temporales?

Respecto a las **infracciones por uso indebido de contratos temporales**, que en el nuevo texto se aplicarán por cada trabajador afectado en lugar de por empresa:

40%

de los contratistas observan de forma mayoritaria que esta disposición facilitará la homologación en materia laboral de sus proveedores.

28%

de los subcontratistas se inclinan por afirmar que será más difícil para ellos cumplir con la nueva reglamentación y les dificultará, por tanto, homologarse para los contratistas conforme a la legislación laboral.

La Tecnología Nalanda facilita la gestión laboral

Nalanda Global tiene más de 20 años de experiencia en la gestión de las necesidades de las empresas en sus cadenas de contratación y suministro. Nuestra plataforma es la mayor comunidad digital en unir contratas y proveedores, con más de 10.000 empresas -sobre todo del sector de la construcción- en contacto. Nuestra tecnología permite el intercambio de información empresarial, documentación, compras y facturas relacionadas con el suministro de bienes y la contratación de servicios.

Ante los cambios introducidos en el mercado con la reforma laboral, nuestros equipos jurídico y de soporte han actualizado el funcionamiento de todos los servicios que ofrece Nalanda Global con el objetivo de seguir facilitando la gestión laboral de contratistas y subcontratistas: disminuyendo tiempos, costes, riesgos y contribuyendo a una relación interempresarial transparente y eficiente.

¿Cómo puede ayudarte Nalanda?

Plataforma CAE

Es la herramienta líder en gestión de documentos para la Coordinación de Actividades Empresariales y Control de Accesos ligados a la documentación.

Nalanda reclama, custodia, verifica y valida la documentación de la empresa, maquinaria y trabajadores de las subcontratas.

Homologación de Proveedores

Servicio por el que Nalanda garantiza el cumplimiento de las normas internas y externas que fijan las empresas contratista. Es una nube inteligente para homologar proveedores especializada en Compliance. En este caso también reclamamos, custodiamos, verificamos y validamos la documentación y cuestionarios exigidos a los proveedores a la hora de formar parte de la cadena de contratación.

Un equipo humano preparado a tu servicio

Somos un equipo profesional experto en tecnología, relaciones laborales, derecho y finanzas. Estamos en constante actualización de las normativas que afectan a los sectores con los que trabajamos y en permanente contacto con los contratistas y subcontratistas que confían en nuestra tecnología Software as a Service.



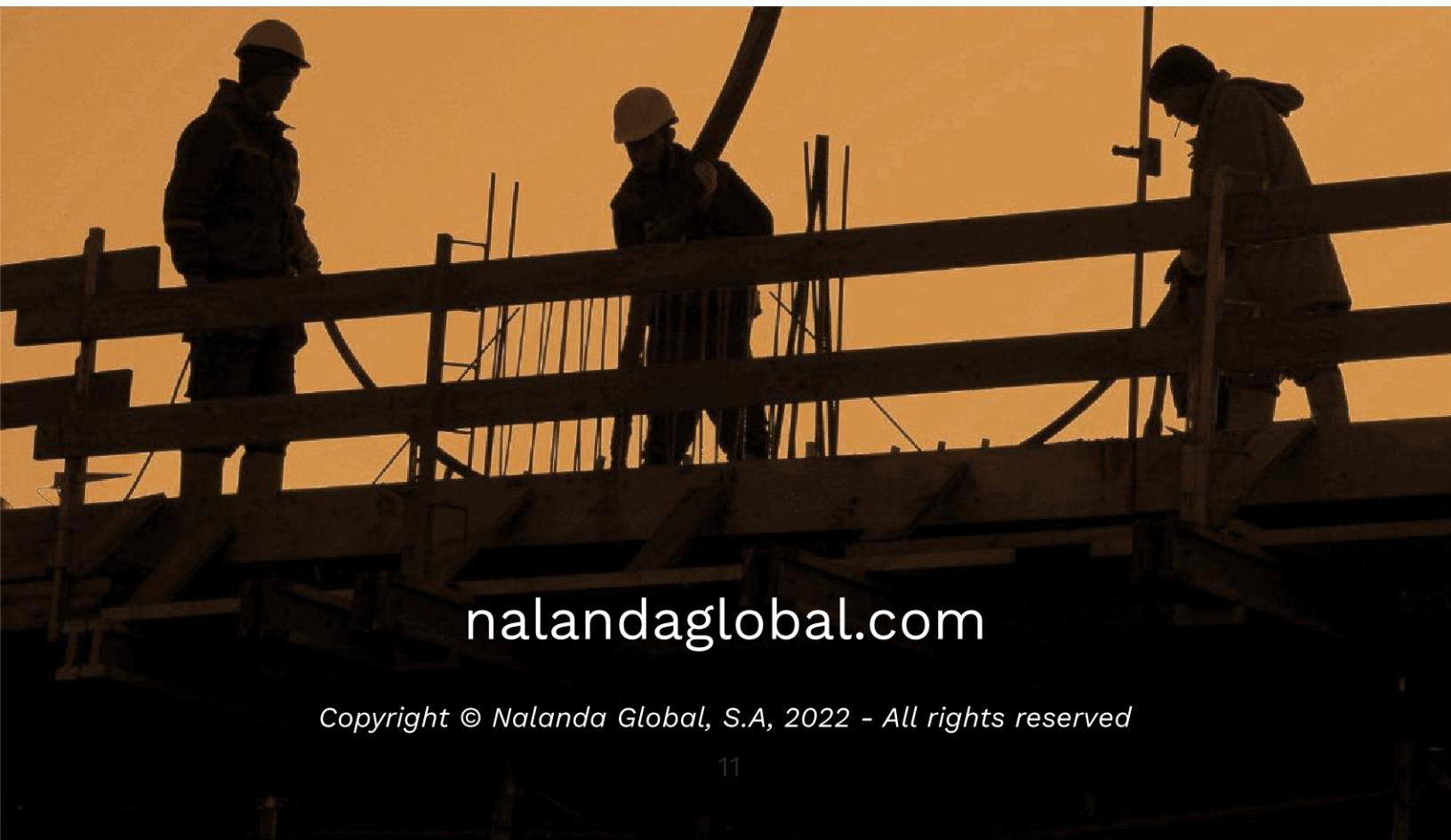
¡Infórmate de los cambios del RD-Ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral y no dudes en contactar con Nalanda Global si quieres que te ayudemos a mejorar la coordinación de tus actividades empresariales y las de tus proveedores!

Contacta con nosotros y te informaremos sobre las cuestiones que más te interesen.

Pincha aquí



¿Hablamos?



nalandaglobal.com

Copyright © Nalanda Global, S.A, 2022 - All rights reserved