ANTRÀS

NOTA INFORMATIVA REFORMA LABORAL 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

30 de diciembre de 2021

Finalmente, en el BOE de hoy, 30 de diciembre, se publicó el 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. La norma recoge el contenido del Acuerdo firmado por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT el 23 de diciembre de 2021.

La norma entrará en vigor al día siguiente de su publicación, por lo tanto, el 31 de diciembre. No obstante, como se detallará a continuación, existen disposiciones transitorias que postergan su aplicación a tres meses desde la publicación (31 de marzo de 2022) para algunas de las modificaciones introducidas (como puede ser la contratación temporal, véase con más detalle en el apartado específico).

Con independencia de cualquier otra valoración, para la que habrá tiempo, se trata de una norma importante tanto por las materias en las que incide como por los cambios que introduce. En este sentido, cabe señalar que el Real Decreto-ley introduce modificaciones en algunas materias nucleares de nuestro sistema de relaciones laborales (contratación, negociación colectiva, ERTES) Se trata de una norma compleja y de la que ofrecemos una síntesis de sus 20 aspectos más destacados (la canción desesperada nerudiana es la que entonamos los y las profesionales de las relaciones laborales ante tanto cambio normativo). Esperamos que sea de su utilidad.

Contratación temporal

La norma introduce una importante transformación de nuestro sistema de contratación. Con el objetivo declarado de reducir la elevada tasa de temporalidad no sólo se van a reformar las modalidades contractuales temporales sino que se modifica también el contrato fijo discontinuo con el objeto de impulsar su utilización.

1. Se sustituyen los contratos para la formación y el aprendizaje y el contrato de prácticas, respectivamente, por el **contrato de formación en alternancia** y **el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios**. Los contratos presentan una lógica similar y se producen meros ajustes en su régimen jurídico. Puede destacarse que, a diferencia de lo que ocurría hasta ahora, ambos contratos podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

2. El **nuevo contrato de formación en alternancia**:
   - tendrá 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 las siguientes reglas:
   - podrá tener una duración máxima de 2 años, frente a los 3 del formativo actual;
   - se podrá realizar con carácter general con personas de hasta 30 años frente a los 25 actuales; el tiempo de trabajo efectivo máximo durante el primer año pasa del 75% al 65%);
   - la retribución de las personas con un contrato de formación en alternancia será la establecida, como hasta ahora, en el convenio. Se añade ahora que, de no existir previsión convencional, la retribución nunca podrá ser inferior al 65% el primer año ni al 75% en el segundo de la prevista convencionalmente para el grupo profesional.
   - no cabe periodo de prueba;
   - la empresa deberá elaborar un plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y se asigne a un tutor;
   - importante remisión a un futuro reglamento de aspectos básicos cómo el número de contratos a realizar o "los requisitos que deben cumplirse para la realización de los mismos".

3. En **el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (**el equivalente al antiguo contrato en prácticas):

- se reduce el periodo de tiempo en el que se pueden suscribir desde la obtención de la titulación habilitante: 3 años, 5 si se trata de una persona con discapacidad, frente a los anteriores 5 y 7;
- también se reduce su duración: se pasa de un límite máximo de 2 a 1 año;
- salvo que el convenio disponga otra cosa, el periodo de prueba sólo podrá ser de un mes.

Las **modalidades de contratación temporal estructural se reducen a dos supuestos**. Así, se suprimen los contratos de obra o servicio determinado y el contrato eventual y se crea un denominado contrato por circunstancias de la producción. El contrato de interinidad se substituye por, un análogo, contrato de sustitución.

4. El **contrato por circunstancias de la producción** servirá para atender 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, siempre que no corresponda suscribir un contrato fijo discontinuo:
   - entre las oscilaciones para las que se prevé se incluyen las derivadas del disfrute de las vacaciones;
   - duración máxima de 6 meses ampliable por convenio sectorial hasta un año
   - también podrá utilizarse para atender situaciones ocasionales pero previsibles siempre que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo (máximo de 90 días en el año natural que no pueden ser utilizados de manera continua, independientemente del número de personas trabajadoras contratadas en cada uno de dichos días).
   - no podrá utilizarse este contrato para la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

5. Las novedades más relevantes del **contrato de sustitución** (anterior contrato de interinidad) son:
   - que ahora podrá suscribirse hasta 15 días antes de que se produzca la ausencia del sustituido para permitir así una coincidencia que facilite una adecuada sustitución;
   - podrá concertarse para completar la reducción de jornada de otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo;

- como ya ocurría antes, pero ahora con regulación legal y ya no meramente reglamentaria, también podrá ser celebrado mientras dura el proceso de selección o promoción de un puesto de trabajo mediante contrato fijo. Duración máxima de 3 meses, o plazo inferior recogido en convenio colectivo, sin que pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

6. **Se regula para el sector de la construcción la figura de los contratos indefinidos adscritos a obra** y se deroga el actual contrato fijo de obra regulado en el convenio sectorial estatal de la construcción. En el nuevo contrato:
   - la finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.
   - Se precisa que deberá entenderse por finalización de obra y se determinan las causas de extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora: a) La persona trabajadora afectada rechaza la propuesta de recolocación; b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en éstas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones; c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.
   - La extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora dará lugar a una indemnización del 7% calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.

7. Debe destacarse que se produce una **importante modificación de las reglas sobre encadenamiento de contratos**. Así ahora adquirirán la condición de trabajadores indefinidos las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses, hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses (18/24 frente a los anteriores 24/30) y además, tratando de evitar un efecto sustitución, se añade que adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que hubiera estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

¿Pero desde cuando son operativos los cambios de las modalidades contractuales? La reforma ha previsto una aplicación transitoria del nuevo régimen. Así, la Disp. Final 8ª prevé que la entrada en vigor de los cambios operados en materia de modalidades contractuales temporales se produzca a los 3 meses de la publicación de la norma (30 de marzo de 2021).

De esta forma, los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, los contratos de interinidad, el contrato de obra y servicio y el contrato fijo de obra celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 seguirán rigiéndose hasta su duración máxima por la normativa anterior (Disp. Trans. 3ª). También los contratos formativos (Disp. Trans. 1ª).
En el periodo entre el 31-12-2021 hasta el 30-03-2022 podrán continuarse celebrando contratos de obra y servicio determinado y contratos eventuales regidos por la normativa legal o convencional vigente (la previa a la reforma) pero su duración no podrá ser superior a los 6 meses (Disp. Trans 4ª).
Las nuevas reglas de encadenamiento de contratos serán de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.

Contrato fijo discontinuo

8. Se flexibilizan las hipótesis en las que deberá ser utilizado. La lógica de la norma es potenciar el uso de este contrato, por ello cuando se de alguna de las hipótesis previstas, deberá concertarse el mismo y descartar la suscripción de contratos temporales. Las modificaciones introducidas en esta materia entrarán en vigor a partir del 30-03 de 2022:

    - para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada
    - para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados;
    - para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. En esta hipótesis los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones que en defecto de previsión convencional no podrán exceder de 3 meses de duración. Transcurridos éstos, la empresa deberá adoptar las medidas coyunturales o definitivas;
    - entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.
    - la Disp. Final 6ª prevé que el Gobierno regulará, en el marco de la reforma del nivel asistencial por desempleo, las modificaciones necesarias para mejorar la protección del colectivo de fijos- discontinuos, permitiéndoles el acceso a los subsidios por desempleo, en las mismas condiciones y con los mismos derechos que se aplican al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social

Subcontratación

En contra de lo especulado, se mantiene la posibilidad de que las empresas puedan contratar y subcontratar en los mismos términos y condiciones que hasta ahora. El régimen de responsabilidades en materia salarial y de Seguridad Social no varía. La única modificación que se introduce es con relación al convenio aplicable.

9. Se establece que el convenio colectivo sectorial de aplicación en las empresas contratistas y subcontratistas «será el de la actividad desarrollada, con independencia de su objeto social y 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». La lógica del precepto es garantizar que a las **personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas se les aplique, como regla general, el convenio sectorial correspondiente a la actividad desarrollada,** parece que con independencia de cualquier otra consideración, incluso del tipo de contrata al que nos refiramos (tanto si es de propia actividad o referida a actividades complementarias).

    - La regla general cuenta con una excepción cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, en cuyo caso, se aplicará éste "en los términos que resulten del artículo 84". Téngase en cuenta que tras la reforma del art. 84 ese convenio de empresa no tendrá prioridad aplicativa en materia salarial.
    - La nueva regulación plantea, no obstante, algunos interrogantes. Por ejemplo, en la identificación de cuál es esa "actividad desarrollada", si la de cada uno de los trabajadores, la globalmente contratada… o, respecto al sentido de la expresión "salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III" cuando se acaba de establecer una regla que parece una excepción a aquéllas.

Reducción de jornada y suspensión del contrato por causas ETOP o por fuerza mayor

10. Se introduce mayor flexibilidad en los expedientes de reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP):

    - En las empresas de menos de 50 trabajadores/as se reduce la duración máxima del periodo de consultas a 7 días (frente a los 15 actuales) y del plazo máximo para la constitución de la comisión representativa (5 o 10 días cuando algún centro no tenga representación legal). No se modifica la composición de la comisión representativa que, de este modo, se rige por lo previsto en el art. 41.4 TRLET.
    - Se prevé la posibilidad de que en cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos basada en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, la empresa podrá comunique a la representación de las personas trabajadoras con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prórroga de la medida. La necesidad de esta prórroga deberá ser tratada en un periodo de consultas de duración máxima de cinco días, y la decisión empresarial será comunicada a la autoridad laboral en un plazo de siete días, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral.

11. Se incorpora expresamente como causa de suspensión/reducción por fuerza mayor **la fuerza mayor temporal por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente**, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.

12. Se establecen normas comunes para la suspensión/reducción por causas ETOP y por fuerza mayor, a destacar:

    - En la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.
    - La reducción de jornada podrá ser de entre un 10 y un 70% y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.
    - La empresa voluntariamente podrá acogerse a exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta. Las exenciones serán a) el 20 % en los ERTES por causas ETOP siempre y cuando la empresa desarrolle acciones formativas; b) el 90 % en los ERTES por causa de fuerza mayor temporal o fuerza mayor temporal determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa. Las exenciones estarán condicionadas al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

- Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, previa información de ello a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y conforme a los plazos establecidos reglamentariamente a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades.
- Dentro del periodo de aplicación del expediente no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.
- Las empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la norma a favor de las personas afectadas por el expediente tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada.
- Los beneficios en materia de cotización vinculados a los expedientes de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa, estarán condicionados, asimismo, al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas con el contenido y requisitos previstos en el apartado 11 de la disposición adicional trigésima novena de la Ley General de la Seguridad Social.

¿Afecta esta nueva regulación de los ERTES a aquellos que estuviesen vigentes con ocasión de la crisis generada por la COVID? No, aquellos permanecerán vigentes en sus propios términos. También las obligaciones de mantenimiento del empleo que estuviesen previstas.

Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

13. Nuevo mecanismo que permitirá a las empresas la solicitud de reducciones de jornadas y suspensiones contractuales de manera más ágil y con mayor certeza en cuanto a su autorización si existe acuerdo con la representación de los trabajadores tras un periodo de consultas.

    - El mecanismo tendrá **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.

    - En ambos casos **deberá ser activado por el Consejo de Ministros** 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. No obstante, en la modalidad sectorial, los agentes sociales más representativos podrán plantear su activación en una futura Comisión Tripartita del Mecanismo RED.

    - **Una vez activado el Mecanismo, las empresas podrán solicitar a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión del contrato tras la apertura de un periodo de consultas. Si las consultas finalizan con acuerdo, la autoridad laboral autorizará. Si no hay acuerdo decidirá la autoridad laboral en un plazo de 7 días, siendo el silencio positivo.** La autoridad laboral estimará la solicitud en caso de entender que de la documentación aportada se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa en los términos previstos.

    - La empresa voluntariamente podrá acogerse a **exenciones** en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta siempre y cuando desarrolle acciones formativas. Las exenciones en la modalidad cíclica serán del a) 60 % en los cuatro primeros meses; b) el 30 % en los siguientes 4 meses; c) el 20% en los últimos 4 meses. En la modalidad sectorial será del 20%. Se regula también el procedimiento de solicitud. Las exenciones estarán condicionadas al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

    - Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en materia de protección social previstas en la disposición adicional 40ª del TRLGSS y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Esa nueva Disp. Adic. 40ª establece las características de esa nueva prestación (topada e incompatible con el trabajo a tiempo completo pero no a tiempo parcial) sin que sea necesario acreditar un periodo mínimo de cotización previo a la

Seguridad Social y sin que su disfrute implique el consumo de futuras prestaciones de desempleo ni de cotizaciones.

- Se prevé la creación de un fondo que tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en la forma y condiciones previstas en su normativa de desarrollo. Su financiación se hará con cargo a los excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial, aportaciones que se consignen en los Presupuestos Generales del Estado y aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la Unión Europea.

Negociación colectiva

14. En el ámbito del art.84.2 del TRLET **se mantiene la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto a los sectoriales, aunque se restringe su ámbito de actuación por cuanto ya no podrá actuar en materia salarial** (comprendiendo el salario base y los complementos salariales). Así, estando vigente un convenio sectorial cabrá aplicar prioritariamente un convenio estatutario de empresa en las materias expresamente enumeradas en el precepto, pero ya no en materia salarial.

15. **Se elimina la limitación temporal de la ultraactividad de un año y se prescribe el mantenimiento de la vigencia del convenio**. Ahora transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se hubiera alcanzado un nuevo convenio para la ultraactividad las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación o a un arbitraje, en este último caso, si existiese pacto expreso de sumisión, previo o coetáneo, pero, en cualquier caso, de no alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

¿Desde cuando son operativos estos cambios? ¿Afectan a los convenios vigentes?

Respecto al cambio en la prioridad del convenio de empresa, aquellos convenios de empresa que estuviesen aplicando su régimen salarial como consecuencia de la prioridad que hasta ahora se reconocía en esa materia podrán seguir haciéndolo hasta que finalice su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la publicación de esta norma (Disp. Trans. 6ª).

Respecto a la eliminación del tope máximo anual de ultraactividad y el retorno a una ultraactividad "indefinida", la norma prevé expresamente (Disp Trans. 7ª) su aplicación a los convenios denunciados en fecha de 31-12-2021. Debe entenderse, lógicamente, que también a los convenios que estuviesen vigentes en esa fecha. Su aplicabilidad a convenios que contuviesen una cláusula expresa de limitación de la ultraactividad plantea mayores incertidumbres si bien una interpretación respetuosa con el derecho a la negociación colectiva debería inclinarse por respetar esas cláusulas expresamente pactadas.

Sanciones y penalizaciones

16. Se establece un incremento de la cotización adicional, prevista en el art. 151 del TRLGSS., ahora para los contratos de duración determinada inferior a 30 días (antes 5 días). Se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes.

    - Esa cotización adicional no se aplicará a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrario; ni a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o el Régimen Especial para la Minería del Carbón; ni a los contratos por sustitución.

17. La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales continúa tipificándose como **infracción grave en la LISOS pero se incrementa la cuantía de la sanción (ahora de 1.000 a 10.000 €, frente a los anteriores 751 a 7500 €) y además ahora se considera una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas**. Una previsión que se extiende a las ETTS y a las empresas usuarias.

18. Se tipifica como infracción muy grave realizar externalizaciones de actividad en los ERTES por fuerza mayor, por causa ETOP o en el ámbito del mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización, y como muy grave la contratación de nuevos trabajadores en esas mismas hipótesis

¿Y qué materias no se han modificado?

19. Cabe destacar que ni el régimen jurídico del despido (ni el procedimiento ni la cuantía de las indemnizaciones) ni el coste de las indemnizaciones por la terminación de los contratos temporales se han visto afectados. Así, con relación a estos últimos, se mantienen los 12 días por año de servicio y la exclusión de indemnización alguna para los formativos y el contrato de sustitución.

20. Los mecanismos de flexibilidad de las condiciones de trabajo (distribución irregular de la jornada, movilidad funcional, geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, el régimen de inaplicación del convenio colectivo) no han sido modificados. Finalmente, no se han incorporado aspectos que el Gobierno había planteado en relación, por ejemplo, a la sindicalización de las comisiones negociadoras o a la duración de las modificaciones sustanciales.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo por parte de sus abogados/as de referencia.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net