

PRINCIPALES ASPECTOS DE LA REFORMA LABORAL

REAL DECRETO-LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE DE 2021, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Diciembre / 2021

A. VALORACIÓN GLOBAL DE LA REFORMA

Con carácter general, a nuestro entender, nos encontramos ante una reforma contenida, cuyas características se pueden resumir en los siguientes puntos:

- (i) Afecta de forma relevante a la contratación de duración determinada reduciendo considerablemente los plazos de duración de los contratos. En el ámbito de los contratos para la formación se vela especialmente por asegurar la calidad y el tutelaje. En el ámbito de los contratos temporales se amplían y precisan las circunstancias de la producción que habitan su celebración, dando cabida a la cobertura de las vacaciones como causa para su celebración, y se regula el contrato de sustitución dando cabida a situaciones hasta ahora cuestionadas. Se encarece la cotización a la Seguridad Social en los contratos de duración determinada.
- (ii) Se amplían las situaciones en las que cabrá aplicar el contrato de personal fijo discontinuo y, si bien se reconoce la antigüedad desde el inicio del contrato, cualquiera que sea el tiempo efectivo de trabajo, se abre una puerta a considerar situaciones especiales, como la que se produciría si una persona, fuera de los tiempos de llamamiento de una empresa, presta servicios en otra empresa también como fijo discontinuo, pues en este caso estaría duplicando en ambas empresas la antigüedad generada. Sin embargo, la redacción lamentablemente es tan imprecisa que volverá a ser la jurisdicción social quien deba acotar el contenido y alcance de la excepción.
- (iii) La regulación de contrata y subcontrata apenas se modifica, siendo el cambio más relevante la necesidad de aplicar a los trabajadores de la contrata el convenio colectivo sectorial correspondiente a la actividad desarrollada por la contrata, salvo que la empresa contratada tenga un convenio colectivo propio, caso en el que se aplicará este último, pero sin la prioridad aplicativa de los salarios.
- (iv) Se regulan de forma muy detallada las medidas temporales de suspensión y /o reducción de la jornada de trabajo, estableciendo precisiones en materias cuya carencia se había puesto de manifiesto en los ERTE del período del Covid. Se establece un nuevo tipo de medida temporal de suspensión y/o reducción bajo la denominación de Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

- (v) Los Convenios Colectivos de empresa se limitan, en cuanto a su prioridad aplicativa, excluyendo el salario y los complementos salariales, que sin duda era muy relevante, pero manteniendo el resto de ámbitos “protegidos” frente a la negociación sectorial.
- (vi) La ultraactividad de los convenios se mantiene hasta la negociación de un nuevo convenio colectivo. Ello no impedirá, cuando resulte imposible la negociación de un nuevo convenio colectivo de empresa, la posibilidad de acogerse al convenio colectivo de sector, tal como se hacía antes de la reforma de 2012. Es una pena que se petrifique la negociación colectiva sectorial, tras su pérdida de vigencia, cuando nuestros Tribunales habían establecido la contractualización de las condiciones de trabajo, susceptible de modificación por aplicación del proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- (vii) Se incrementan las sanciones finales en caso de contratación temporal fraudulenta, al aplicar una sanción por trabajador.

B. ANÁLISIS DETALLADO DE LOS PRINCIPALES ASPECTOS DE LA REFORMA

1. CONTRATOS FORMATIVOS (art.11 ET)

Desaparece el contrato en prácticas y el contrato para la formación, estableciendo modalidades formativas temporales similares, que se caracterizan por su menor duración.

Se busca el aseguramiento de la obtención de experiencia práctica ligada a un título o certificado por parte de los trabajadores que se acojan a estas modalidades contractuales.

Se refuerzan las obligaciones formales y de aplicación práctica de esta contratación por las empresas, buscando la efectividad de las prácticas/formación profesional.

Muchos de los aspectos de los nuevos contratos quedan pendientes de desarrollo normativo.

Los nuevos contratos formativos entrarán en vigor el 30 de marzo de 2022.

1.1.El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos (FP, Universidad o Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo -CEFSNE-).

Sus características esenciales son:

- Destinatarios: los que no tengan la titulación para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional o quienes teniendo otra titulación no tuvieran contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y sector productivo.
- Edad límite: Hasta los 30 años si se suscribe el contrato en el marco certificados nivel 1 y 2 y programas públicos o privados del CEFSNE.
- La actividad a desempeñar en la empresa ha de estar directamente relacionada con la actividad formativa.
- Doble tutoría en la empresa y en el centro formativo, elaboración y coordinación del plan formativo. Contenido de la formación pendiente de desarrollo reglamentario.
- Duración: la del programa formativo, con un mínimo de 3 meses y máximo de dos años. Puede prorrogarse hasta la duración máxima.

- Solo puede celebrarse 1 contrato por cada ciclo formativo. No obstante, se podrán concertar varios contratos de formación en alternancia con varias empresas, en base al mismo ciclo, pero en total no cabe exceder los dos años
- El tiempo de trabajo efectivo compatible con la formación no podrá ser superior al 65% durante el primer año, o al 85% durante el segundo, de la jornada anual del convenio colectivo o, en su defecto, la máxima legal.
- No se pueden celebrar cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.
- No realización de horas extraordinarias, ni complementarias. No realización de trabajos a turnos o nocturnos, salvo que la naturaleza de la actividad no lo permita hacer de otra manera.
- No cabe establecer periodo de prueba.
- **Retribución:** la que prevea el convenio colectivo para estos casos y, en su defecto, como mínimo, 60% para el primer año y 75% para el segundo de la retribución fijada para el grupo profesional y nivel retributivo relativo a funciones desempeñadas. No inferior SMI (en proporción al tiempo trabajado).
- **Cotización:** El art.3.Nueve. introduce una nueva DA 43ª en la LGSS relativa a los contratos formativos en alternancia.
 - (i) Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, no supere la base mínima mensual de cotización, el empresario ingresará mensualmente en la Seguridad Social, las cuotas únicas que determine para cada ejercicio la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado
 - (ii) Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, supere la base mínima mensual de cotización de dicho Régimen, la cuota a ingresar estará constituida por el resultado de sumar las cuotas únicas a las que se refiere el ordinal anterior y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización mensual anteriormente indicada de la base mínima.
 - (iii) La base de cotización a efecto de prestaciones será la base mínima de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo que el importe de la base de cotización a que se refiere el ordinal (ii) sea superior, en cuyo caso se aplicará esta.
 - (iv) A los contratos formativos en alternancia a tiempo parcial les resultarán de aplicación las normas de cotización indicadas en esta disposición para los contratos formativos en alternancia a tiempo completo.

1.2. Contrato formativo de práctica profesional

- **Destinatarios:** quienes dispongan de un título universitario o un título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional (L.O. 5/2002, de 19 de junio) así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- Se podrán celebrar si no han transcurrido más de 3 años o 5 años (discapacidad) desde la finalización de los estudios y si no tienen experiencia profesional o actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa de más de 3 meses (no cuentan periodos de formación o prácticas durante los estudios para la obtención del certificado de que se trate).
- **Duración:** mínimo 6 meses y máximo 1 año, dentro de estos límites los convenios colectivos pueden establecer una duración específica. No se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado

- Periodo de prueba: máximo 1 mes, salvo que el convenio colectivo prevea otra cosa.
- Actividad: práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.
- Elaboración por la empresa de un plan formativo individual y designación persona tutora formada o con experiencia suficiente para seguimiento.
- A su finalización, habrá que entregar a la persona trabajadora el certificado de las prácticas.
- No realización de horas extraordinarias.
- Retribución: la prevista en el convenio colectivo para estos casos o, en su defecto, la correspondiente al grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. Nunca inferior a la retribución mínima para el contrato para la formación en alternancia ni inferior al ni SMI (proporcional al tiempo trabajado).
- Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación.

1.3 Normas comunes a estos contratos formativos

A estos tipos de contratos aplican las siguientes premisas:

- Cobertura de todas las contingencias en Seguridad Social.
- Podrán ser a tiempo parcial.
- La incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de duración del contrato.
- El contrato de trabajo, necesariamente por escrito, incluirá el texto del plan formativo individual al que se refiere la norma, así como el texto de los acuerdos y convenios con las entidades formativas.
- Previsiones de excepción a la edad en caso de discapacidad o exclusión social.
- Los convenios sectoriales podrán determinar qué puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales podrán ser desempeñados mediante contratos formativos.
- Si la empresa está aplicando un ERTE, podrá suscribir este tipo de contratos, siempre y cuando no sea para sustituir a las personas afectadas por la suspensión o reducción de jornada en cuestión.
- Si el contrato se celebra en fraude de ley o no se cumplen las obligaciones formativas, el contrato será indefinido.
- Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.
- La Empresa ha de informar a la Representación de los Trabajadores (en lo sucesivo RT) sobre los acuerdos de colaboración con centros formativos y los planes de formación individual, así como la planificación del desarrollo de la actividad tutorial.
- La empresa podrá solicitar información al SEPE sobre si las personas contratadas han sido previamente contratadas bajo dicha modalidad y su duración. Debe comunicar dicha información a la RT y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de los contratos.
- No dan lugar a indemnización por finalización de los mismos.
- A los contratos formativos vigentes, no les serán de aplicación estas nuevas normas hasta la expiración de su duración máxima.
- Estatuto del Becario: en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de esta norma, se convocarán a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para,

entendemos, desarrollar la actividad formativa de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales (DA 2ª RDL).

Pendiente de desarrollo reglamentario de los requisitos que deben cumplirse para la realización de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

1.4 Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad (DA 20ª LGSS).

Se sustituyen las reducciones en la cotización por bonificaciones.

- ✓ Las empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos.
- ✓ Continuarán siendo de aplicación a los contratos formativos que se celebren con trabajadores con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

El control de las bonificaciones de cuotas lo llevará a cabo la ITSS.

1.5 Régimen transitorio

En las disposiciones transitorias del RDL se establecen las siguientes normas que afectan a los contratos formativos:

- A) DT 1ª. Régimen transitorio aplicable a los contratos formativos vigentes: Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados el artículo 11 del ET, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado uno del artículo primero, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto.
- B) DT 2ª. Régimen transitorio en materia de cotización a la SS aplicable a determinados contratos formativos:
 - La cotización de los **contratos de formación en alternancia** que se suscriban a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley se realizará, hasta tanto no entre en vigor el régimen de cotización establecido en la disposición adicional cuadragésima tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, conforme a lo establecido en el apartado doce del artículo 106 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 sobre los contratos para la formación y el aprendizaje.
 - La cotización de los contratos para la formación y el aprendizaje **suscritos con anterioridad** a la entrada en vigor de este real decreto-ley, se realizará conforme a lo establecido en la disposición adicional cuadragésima tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y, hasta tanto no entre en vigor dicho régimen de cotización, conforme a lo establecido en el apartado anterior.

2. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA (Art. 15 ET)

Las principales novedades son:

- Desaparece el contrato por obra o servicio determinado.
- Solo se permiten 2 tipos de contratos temporales: (i) contrato por circunstancias de la producción, cuyo ámbito se amplía, y (ii) el contrato de sustitución.
- Se refuerza la necesidad de justificar la causa de celebración del contrato especificando la causa por la que se celebra, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Teniendo en cuenta que esta normativa no entra en vigor hasta el 30 de marzo, se hace necesario regular el paréntesis de 3 meses para la celebración de contratos temporales. En este sentido la DT 4ª del RDL establece el régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022:

“Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su **duración no podrá ser superior a seis meses**”.

2.1 Contrato por circunstancias de la producción

- a) Los casos en que se puede celebrar son los siguientes:
- (i) 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, siempre que no se pueda cubrir con contratos fijos discontinuos.
 - (ii) Sustitución de las vacaciones anuales.
 - (iii) Para atender situaciones ocasionales, **previsibles** y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.
- b) No se puede celebrar para cubrir necesidades derivadas de trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.
- c) Duración condicionada a las circunstancias por las que se celebra:
- Si se celebra por incremento ocasional e **imprevisible o vacaciones** (puntos i y ii): **máximo de 6 meses**. Por convenio sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta 1 año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez.
 - Si se celebra para situaciones **ocasionales previsibles**: máximo de **90 días por empresa en el año natural**, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada.
 - Período máximo de contratación temporal por circunstancias de la producción:

- (i) Las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante 2 o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.
- (ii) Se considerará fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya 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.

2.2 Contrato de sustitución

a) Los casos en que se puede celebrar son los siguientes:

- (i) Para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo. Se ha de identificar al sustituido y la causa.
- (ii) Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo. Se ha de identificar el sustituido y la causa.
- (iii) Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante **contrato fijo**. Se ha de identificar el puesto para selección o la promoción.

b) Duración: depende de cada caso:

- Caso (i) el tiempo necesario para la sustitución mientras se reserva el puesto de trabajo. Pueden coincidir sustituto y sustituido antes de la ausencia durante un máximo de 15 días.
- Caso (ii) el tiempo de la reducción legalmente establecida.
- Caso (iii) un máximo de 3 meses. No cabe efectuar otro contrato de sustitución por un mismo puesto superados los 3 meses.

3. CONSIDERACIONES COMUNES A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

3.1 Consideraciones generales

- El contrato se convierte en indefinido si se incumplen los requisitos de temporalidad.
- La empresa ha de informar al personal con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes. Igual información a la RT.
- Información a la RT de las contrataciones efectuadas cuando no exista obligación legal de entregar copia básica del contrato.
- Los convenios colectivos podrá regular planes de reducción de temporalidad:
 - ✓ Fijación % contratación temporal y plantilla de empresa
 - ✓ criterios objetivos de conversión a indefinidos-
 - ✓ % máximos de temporalidad y consecuencias de incumplimiento.
 - ✓ Criterios de preferencia entre personas con contratos de duración determinada.
 - ✓ Facilidad acceso temporales a acciones afirmativas y de FP
- Indemnización de 12 días de salario por año de servicio a la finalización del contrato, **no** incluidos los contratos formativos.

- El SEPE cuando advierte la superación de máximos temporales lo transmite a empresa e ITSS.
- La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo, se considerará una **infracción grave por cada una de las personas trabajadoras** afectadas pudiendo sancionar a la empresa con multas entre 1.000 y 10.000 euros por cada caso.
- Los contratos de duración determinada inferiores a 30 días, a excepción del contrato de sustitución, tendrán una **cotización adicional** a cargo de la empresa a la finalización del contrato. Se calculará multiplicando x 3 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 contingencias comunes. (art.151 LGSS, nueva redacción)

3.2. Régimen transitorio a los contratos temporales en vigor (DT 3ª a 5ª)

A) DT 3ª. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021

A.1. Los contratos para **obra y servicio determinado** basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del ET, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, **celebrados antes del 31 de diciembre de 2021**, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigentes en la citada fecha, **resultarán aplicables hasta su duración máxima**, en los términos recogidos en los citados preceptos.

Asimismo, los contratos por obra o servicio celebrados por las Administraciones Públicas y organismos públicos vinculados o dependientes, previstos en normas con rango de ley, vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes en la fecha señalada en el párrafo anterior, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación, con el límite máximo de tres años contados a partir de la citada fecha.

A.2. Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el art. 15.1.b) y c) del ET, celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, **se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.**

A.3. Se encontrarán en **situación legal de desempleo** los trabajadores cuando se extingan los contratos a los que se refieren los apartados anteriores, por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio, siempre que dichas causas no hayan actuado por su denuncia.

B) DT 4ª. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a 6 meses.

C) DT 5ª. Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos

Lo previsto en la redacción dada por el presente RDL al Art. 15.5 del ET será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos **a partir del 31 de diciembre de 2021**.

Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor del RDL.

4. CONTRATO TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS (Art. 16)

Se amplía esta modalidad de contratación abarcando necesidades de contratación que no sean ocasionales, pero si intermitentes. Se permitirá, por ejemplo, para cubrir subcontrataciones. Como contrapartida se reforzarán los derechos de este personal, incluidos los derechos colectivos; y se calcula su antigüedad de acuerdo con los años en la empresa, no con los meses de servicios efectivamente prestados. Se abre este tipo de contratación a las ETT.

4.1. Supuestos de celebración

- Trabajos de naturaleza estacional.
- Trabajos vinculados a actividades productivas de temporada.
- Trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- ETT: podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.

4.2. Otros aspectos

- El llamamiento se efectuará por criterios objetivos y formales, fijado en Convenio o acuerdo de empresa. Ha de ser comunicado por escrito o por otro medio que permita constancia a la persona trabajadora interesada, con indicaciones precisas: condiciones para la incorporación y antelación adecuada.
- La empresa tendrá que informar a la RLT, con antelación al inicio del ejercicio, de las previsiones de llamamiento anual o semestral y datos sobre altas efectivas, cuando se produzcan.
- Regulación por los convenios sectoriales que pueden prever:
 - (i) Bolsa de empleo para que las personas trabajadoras, durante inactividad, puedan acceder a otro tipo de contrataciones y puedan seguir formándose, sin perjuicio de su contratación y llamamiento por la empresa correspondiente en el momento en cuestión.
 - (ii) Posibilidad de fijos-discontinuos a tiempo parcial (ya estaba en la norma anterior), también cabe pacto en convenio no sectorial.
 - (iii) Obligación para empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.
 - (iv) En el caso de contratos, podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses. Superado ese plazo la empresa ha de tomar las medidas que correspondan.
 - (v) Periodo mínimo de llamamiento anual y cuantía por fin de llamamiento cuando coincida con la terminación de la actividad y no se produzca nuevo llamamiento (sin solución de continuidad).

- Antigüedad: relación laboral completa y no sólo tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.
- Obligación de la empresa de informar a las personas fijas-discontinuas y a la RLT sobre los puestos vacantes de carácter fijo ordinario.

4.3. Protección por desempleo de las personas trabajadoras fijas discontinuas (DF 6ª del RDL):

El gobierno regulará, en el marco de la reforma del nivel asistencial, 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 protegidos por la contingencia de desempleo.

5. CONTRATAS Y SUBCONTRATAS (art. 42)

Se limita considerablemente el calado de la reforma respecto de lo inicialmente anunciado. Al margen de las modificaciones por lenguaje inclusivo, se modifica el apartado 6 del art.42 del ET, estableciendo como convenio de aplicación para los trabajadores de la empresa contratista el de sector que se aplique a la será el de la actividad desarrollada, con independencia de su objeto social y forma jurídica.

No obstante, cuando la contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará en los términos previstos en el nuevo art. 84 del ET (es decir, mantendrá su prioridad aplicativa frente al sectorial, salvo en materia salarial).

Por la DA 27ª del ET: se exceptúa la aplicación del art 42.6 del ET en los casos de contratas y subcontratas suscritas con centros especiales de empleo.

6. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE JORNADA

Se pueden reducir jornada o suspender temporalmente contratos de trabajo, por causas ETOP, estas causas ahora se exigen que sean temporales. Si fueran definitivas (reducción de jornada) no cabría utilizar esta vía.

A parte de lo expuesto, las principales modificaciones son procedimentales, salvo las devoluciones de las diferencias de cotización y la regulación de la posible prórroga.

Adicionalmente se establece una nueva causa temporal de suspensión o reducción de jornada mediante el Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización de empleo.

Es de destacar la importancia de la tutela administrativa de todos estos procesos en los que la autoridad laboral y la Inspección de Trabajo cobran especial relevancia.

6.1. Por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción (art.47.1 a 4.)

- Se reduce el máximo de 15 a 7 días el período de consultas en empresas con menos de 50 personas de plantilla.
- Cuando haya RT se reduce de 7 a 5 días el plazo máximo para constituir la comisión representativa. Cuando no haya RT el plazo para constituir la se reduce de 15 a 10 días.
- Se suprime el traslado de la comunicación empresarial al SEPE por parte de la autoridad laboral, por lo que tendrá que hacerlo la empresa.

- La comunicación a la plantilla y a la autoridad laboral sobre la decisión de reducción de jornada o suspensión de contratos debe incluir el período en que se llevan a cabo dichas medidas.
- De no efectuarse comunicación por la empresa a la autoridad laboral y al personal de las medidas a adoptar en el plazo de 15 días desde la última reunión de negociación el expediente caduca.
- La Autoridad Laboral (AL) recabará informe de la ITSS que tendrá que ser entregado en 15 días desde la notificación a la AL de la finalización del PC.
- Si se impugna la medida y se califica como injustificada/nula, además de las consecuencias que ya existían (salarios de tramitación, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo, y devolución del desempleo al SEPE) la empresa tendrá además que devolver a la Seguridad Social las diferencias de cotización.
- Prórroga de las medidas: habrá que iniciar un nuevo período de consultas de duración no superior a 5 días y la decisión habrá de ser comunicada a la autoridad laboral en un plazo de 7 días, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización inicial del período inicial de suspensión/reducción.

6.2. Suspensión del contrato o reducción de jornada por fuerza mayor (art.47.5 en adelante)

Se aplica a supuestos de fuerza mayor de carácter temporal, si bien se incluyen expresamente en estos casos los impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública. En estos casos de fuerza mayor causada por decisiones adoptadas por la autoridad se establece alguna excepción al procedimiento de suspensión/reducción por fuerza mayor.

Con carácter general:

- Se mantiene la remisión al art. 51.7 para ERE por fuerza mayor, si bien se ajusta el procedimiento estableciendo determinadas especificidades
- Se recoge expresamente el silencio positivo si la autoridad laboral no emite resolución expresa en el plazo de 5 días, entendiéndose autorizado el expediente de regulación temporal de empleo.
- Autorizada la fuerza mayor, la empresa decide sobre la reducción de las jornadas o suspensión de los contratos.
- La resolución tiene efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor y hasta la fecha que determine la resolución.
- Para prolongar las medidas más allá del plazo inicial se requiere autorización de la autoridad laboral.
- La reducción de jornada podrá ser de entre 10 y un 70% y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.
- 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 empresa junto con la notificación, comunicación o solicitud, según proceda, a la autoridad laboral comunicará, a través de los procedimientos preferentemente automatizados que se establezcan:

1º. El período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada.

2º. La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo.

3º. El tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.

- 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 de las causas alegadas y previa comunicación a RT y a la entidad gestora de las prestaciones
- Durante el ERTE no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Salvo que la plantilla afectada ni pueda prestar servicios por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, previa información a RT.
- Las empresas que desarrollen las acciones formativas a favor de las personas afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo pueden tener derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el art. 9.7 de la Ley 30/2015.
- 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.

6.3. Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo (Art. 47 bis)

Se crea el Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización de empleo previa autorización por el Consejo de Ministros. Permite reducción jornada y suspensión de contratos. Hay dos modalidades:

- Modalidad cíclica: por coyuntura económica general, máximo 1 año.
- Modalidad sectorial: cambios permanentes en sector/es que impongan recualificación y transición profesional. Máximo 1 año, con 2 prórrogas de 6 meses cada uno.

Se remite al procedimiento del art. 47 con determinadas especificaciones.

Se constituirá como fondo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, un Fondo RED de Sostenibilidad del Empleo, que tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED 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. Este fondo se financia con los excedentes de las prestaciones por desempleo aportaciones Presupuestos Generales del Estado, UE y rendimientos que genere el FONDO.

6.4. Acciones formativas en los ERTEs regulados en los artículos 47 y 47 bis. (DA 25ª ET)

Se fomenta la realización de acciones formativas por la plantilla afectada de suspensión o reducción de jornada, dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores incluyendo las vinculadas a adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

6.5. cotización del personal en ERTE

El Art. 3. Dos, modifica el Art 153 bis de la LGSS relativo a la Cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato.

- La empresa está obligada al ingreso de las cuotas correspondientes a la aportación empresarial. En caso de causarse derecho a la prestación por desempleo o a la prestación a la que se refiere la

disposición adicional cuadragésima primera, corresponde a la entidad gestora de la prestación el ingreso de la aportación del trabajador en los términos previstos en el artículo 273.2 y en dicha disposición adicional, respectivamente.

- Las bases de cotización a la Seguridad Social para el cálculo de la aportación empresarial por contingencias comunes y por contingencias profesionales, estarán constituidas por el promedio de las bases de cotización en la empresa afectada correspondientes a dichas contingencias de los seis meses naturales inmediatamente anteriores al inicio de cada situación de reducción de jornada o suspensión del contrato. Para el cálculo de dicho promedio, se tendrá en cuenta el número de días en situación de alta, en la empresa de que se trate, durante el período de los seis meses indicados.
- Las bases de cotización calculadas conforme a lo indicado anteriormente se reducirán, en los supuestos de reducción temporal de jornada, en función de la jornada de trabajo no realizada.
- Durante los períodos de suspensión temporal de contrato de trabajo y de reducción temporal de jornada, respecto de la jornada de trabajo no realizada, no resultarán de aplicación las normas de cotización correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal, descanso por nacimiento y cuidado de menor, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

Así mismo modifica el apartado 2 del artículo 273, estableciendo en caso de reducción de jornada o suspensión del contrato, la entidad gestora ingresará únicamente la aportación del trabajador, una vez efectuado el descuento a que se refiere el apartado anterior, eliminando la parte correspondiente a la cotización de la empresa, que queda regulada en el art 153 bis.

6.6. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y a los Mecanismos RED (Art.3. Cinco que añade una DA 39ª a la LGSS)

A) Durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren los artículos 47 y 47.bis del ET, las empresas podrán acogerse voluntariamente, a las exenciones en la cotización a la SS sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a que se refiere el artículo 153.bis, que se indican a continuación:

- a) El 20% ERTE ETOP Arts 47.1 y 47.4 del ET.
- b) El 90% ERTE de fuerza mayor temporal del Art. 47.5 del ET.
- c) El 90% ERTE de fuerza mayor de impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa del Art. 47.6 del ET.
- d) ERTE RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica del Art.47.bis.1.a) del ET:
 - 1º. El 60% desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del 4º mes posterior a dicha fecha de activación.
 - 2º. El 30 %, durante los 4 meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el punto 1º anterior.
 - 3º. El 20%, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el punto 2º anterior.

d) El 40% por ciento a los ERTES RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial, a los que se refiere al Art. 47.bis.1.b) del ET.

- B) Solo aplica a empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la DA 25ª del ET.
- C) Solo en relación con el personal afectado por las medidas, si bien a este último no le afectará en relación con el devengo de posibles prestaciones.

- D) Se requiere una declaración responsable de la empresa que hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación temporal de empleo y al cumplimiento de los requisitos para la aplicación de las exenciones.
- E) Antes de solicitarse el cálculo para la liquidación de cuotas, la empresa, junto con la comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de suspensión o reducción de jornada se realizará, en los supuestos a los que se refieren las letras a) y e) del apartado 1, debe presentar una declaración responsable sobre el compromiso de la empresa de realización de las acciones formativas a las que se refiere esta disposición. Si la declaración responsable se presenta después aplican desde la fecha de presentación.
- F) Las exenciones en la cotización reguladas en la DA 39ª estarán condicionadas al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE.

Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el control del cumplimiento de los requisitos y de las obligaciones establecidas en relación con las exenciones en las cotizaciones de la SS (DA 40ª de la LGSS, introducida por el Art 3. Seis).

6.7. Medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por ERTE RED (DA 41ª de LGSS, introducida por el art. 3. Siete)

Se establecen las medidas de protección para el personal afectado por este tipo de ERTE, siendo incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo y con prestaciones de la SS incompatibles con el trabajo.

Las personas trabajadoras no podrán percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más mecanismos Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo,

Se solicitan por la empresa al SEPE, un mes desde la obtención de la autorización del mecanismo red por la autoridad laboral o desde el certificado del silencio positivo.

La cuantía de la prestación se define, principalmente, en los siguientes términos:

- Tomando como base reguladora las bases de cotización por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las retribuciones por horas extraordinarias, de los 180 días anteriores.
- Aplicando un porcentaje del 70% sobre la misma.
- La cuantía máxima mensual a percibir será la equivalente al 225% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte.
- La prestación será incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo. Será compatible con la realización de otro trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial. En este caso, de su cuantía no se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado.
- El acceso a esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto.
- El tiempo de percepción de la prestación no se considerará como consumido de la duración en futuros accesos a la protección por desempleo.
- El tiempo de percepción de esta prestación no tendrá la consideración de periodo de ocupación cotizado a los efectos del desempleo. No obstante, el período de seis años de contribución se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera percibido la citada prestación.

6.8. Simplificación de trámites en la TGSS y el SEPE

El art 3. Ocho. introduce una nueva DA 42ª LGSS, para facilitar la tramitación

Se establece un procedimiento único a través del cual las empresas puedan comunicar, a ambas entidades (la TGSS y el SEPE), el inicio y finalización de los períodos de suspensión temporal de contratos de trabajo y reducción temporal de jornada de trabajo derivados del ERTE.

La DT 8ª del RDL establece que hasta que se desarrolle el procedimiento de comunicación las empresas deberán continuar efectuando las comunicaciones al SEPE de los períodos de inactividad.

6.9. Expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19.

En la DA 3ª del RDL se prevé que la tramitación y efectos de los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada **vinculadas a la COVID-19**, regulados en el artículo 2 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo, **seguirán rigiéndose por lo dispuesto en dicho precepto hasta el día 28 de febrero de 2022.**

7. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (Art.49)

Se adapta este precepto a los cambios efectuados en materia de contratación temporal.

- La finalización de la obra o servicio objeto de contrato ya no es causa de extinción, al haber desaparecido el contrato de obra y servicio.
- Se mantiene una indemnización menor para la extinción del contrato temporal que para la extinción del indefinido, (12 días/año).
- Se suprime en la regulación de las prórrogas automáticas la referencia a los desaparecidos contratos en prácticas y para la formación y aprendizaje, que se sustituye por la referencia a los nuevos contratos formativos.

8. CONCURRENCIA DE CONVENIOS (Convenio de Empresa frente a Convenio de Sector) (Art. 84)

Se mantiene la prioridad del convenio de empresa respecto de los de ámbito superior, excepto en lo que se refiere a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, donde prevalece el convenio de ámbito superior. Si bien es cierto que en materia de contratación temporal la remisión expresa a los convenios sectoriales en muchos casos limitan la flexibilidad del convenio de empresa.

Por tanto, se mantiene la prioridad aplicativa en las siguientes materias:

- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.

e) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Lo dicho anteriormente será de aplicación a aquellos convenios colectivos de empresa **publicados con anterioridad a esta reforma una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de 1 año desde la publicación de esta norma en el BOE**. La empresa no podrá compensar ni absorber los salarios que haya que aplicar de conformidad con el convenio sectorial con otros conceptos que vinieran percibiendo en la empresa.

Una vez sea de aplicación esta norma, las empresas tendrán un **plazo de 6 meses** para adaptar sus convenios de empresa a las condiciones salariales previstas en el convenio sectorial. (DT 6ª RDL)

9. VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS (Art. 86)

Se establece la ultraactividad de los convenios colectivos transcurrido un año de su denuncia sin acuerdo. Es decir, denunciado el Convenio, si no hay acuerdo, se mantiene en vigor el convenio hasta que sea sustituido por uno nuevo. De esta forma se vuelven a petrificar las relaciones laborales, si bien la doctrina de la judicial de la contractualización de las condiciones del convenio tras su pérdida de vigencia, cuando no había convenio sectorial había producido, en la práctica, el mismo efecto.

Los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor del RDL, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia en los términos establecidos en el artículo 86.3 del ET en la redacción dada por el nuevo RDL. (DT 7ª)

10. EXTINCIÓN DEL CONTRATO INDEFINIDO POR MOTIVOS INHERENTES A LA PERSONA TRABAJADORA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN (Art. segundo)

Se modifica la DA 3ª de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción: se suprime la referencia a negociación colectiva y calidad de empleo para el contrato de obra y se regula el contrato indefinido adscrito a obra y su extinción por motivos inherentes a la persona trabajadora, como forma peculiar de extinción, no aplicable al personal de estructura y que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.

Se definen los contratos indefinidos adscritos a obra como: aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción.

De modo resumido cabe destacar:

- 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 entiende por finalización de las obras y servicios: (i) su terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por ésta o (ii) la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución, o (iii) la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por 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.
- El contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:
 - 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.
- En el caso “a” será la persona trabajadora quien comunique a la empresa la extinción. En los casos “b” y “c” será la empresa quien lo comunique a la persona trabajadora con 15 días de anticipación.
- La terminación 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.

11. MODIFICACIONES A TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Con carácter adicional a las modificaciones de cotizaciones de los contratos temporales y de las cotizaciones en caso de suspensión o reducción de jornada, o en materia de prestaciones ya comentadas al hilo de cada modalidad de contratación, se exponen las principales modificaciones:

11.1. Modificación Artículo 267. Situación legal de desempleo. (Art 3. Tres)

Se añade como situación legal de desempleo:

- La extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora regulada en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción
- Se elimina la referencia a la obra o servicio determinado y se añade la terminación por expiración del tiempo convenido en los nuevos contratos por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, siempre que la terminación no se haya producido por denuncia del trabajador.

12. MODIFICACIÓN DE LA LEY 30/2015, DE 9 DE SEPTIEMBRE, POR LA QUE SE REGULA EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO LABORAL (Art. 4 RDL)

Los empresarios que se acojan a ERTE RED, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación, en función del tamaño de la empresa:

- a) De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
- b) De 10 a 49 personas trabajadoras trabajadores: 400 euros por persona.
- c) De 50 o más personas: 320 euros por persona.

13. MODIFICACIÓN DE LA REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL (Art. 5 RDL)

13.1 Se modifican los apartados 5 del Art. 6, sobre **infracciones leves**, sancionándose la falta de información por el empresario de las vacantes, incluyendo a los contratados con contrato formativo o fijo discontinuo.

13.2 Se modifica el Art. 7.2, sobre **infracciones graves**, en el caso de transgresión de modalidades de contrato de duración determinada y temporales, se imputa una infracción por cada persona trabajadora.

13.3 Se añade un nuevo apartado 14 al Art 7, **considerando falta grave, la formalización de nuevas contrataciones laborales** incumpliendo la prohibición establecida en los ERTES de los arts. 47.7.c) y 47 bis.4.c) del ET. Se considerará una infracción por cada persona contratada.

13.4 Se modifica el artículo 8.3, **sobre falta muy grave**, junto con la no tramitación del procedimiento de despido colectivo o ERTE cuando legamente proceda, **el no seguir el procedimiento de ERTE por fuerza mayor o ERTE por mecanismo RED.**

13.5 Se añade un nº 20, al Art. 8, **considerando falta muy grave** establecer **nuevas externalizaciones** de actividad incumpliendo la prohibición establecida en los ERTE.

13.6 Se modifican las infracciones de las **ETT**:

- (i) Art 18.2.c: **infracción grave**, formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6, **matizándose una falta grave por cada persona trabajadora.**
- (ii) Art. 18.2.f: **infracción grave** Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que **no** se haya realizado **previamente** la preceptiva **evaluación de riesgos.**
- (iii) Art 19.2.c: ya era **infracción grave** formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. **Ahora se considerará una infracción por cada trabajador afectado.**
- (iv) Art.19.2.f, **infracción grave** formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

13.7. Se incorpora un nuevo párrafo g) al apartado 1 del art. 40 sobre la cuantía de las sanciones: Las infracciones graves señalada en los artículos 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b) y 19.2.e) se sancionarán con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.

13.8. Como no podría ser de otra forma la DT 9ª establece la irretroactividad de las nuevas normas sancionadoras.

14. PRÓRROGA DE LA VIGENCIA DEL REAL DECRETO 817/2021, DE 28 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2021 (DA 7ª RDL)

Hasta tanto se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2022 en el marco del diálogo social, en los términos establecidos en aquel, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 del ET, se prorroga la vigencia del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021.

15. DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA. ALCANCE DE LA DEROGACIÓN NORMATIVA.

- (i) Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en el RDL.
- (ii) Quedan derogados expresamente el artículo 12.3, los apartados 1 y 2 de la DA 15ª (límites contratación temporal de la Administración Pública), y la DA 16ª (ERES del Sector Público) y la DA 21ª (sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares) del ET.
- (iii) Quedan derogadas las disposiciones referidas a los contratos temporales, previstos en el Art. 15.1.a) del ET, según la redacción del precepto previa a la entrada en vigor en el nuevo RDL, contenidas en cualquier norma del ordenamiento jurídico y, en particular, en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- (iv) Sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2 de la DT 1ª, queda derogado el Real 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.
- (v) Queda derogada la DA 4ª del Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo.

16. DISPOSICIÓN FINAL X. REGLAMENTO PARA LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MENORES, EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de este real decreto-ley se elaborará un reglamento sobre las peculiaridades aplicables a la contratación de personas jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos, que aprobará el Gobierno, en desarrollo del artículo 27.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

17. ENTRADA EN VIGOR (DF 8ª)

1. Este real decreto-ley entrará en vigor el 31 de diciembre de 2021, a excepción de los preceptos a los que se refiere el apartado 2.

2. **Entrarán en vigor el 30 de marzo de 2022** los siguientes preceptos:

- a) El apartado uno del artículo primero, de modificación del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los contratos formativos.
- b) El apartado tres del artículo primero, de modificación del artículo 15 del ET, relativo a la duración del contrato de trabajo, sin perjuicio de lo establecido en la DT 3ª, relativo al mantenimiento de la vigencia de los contratos de duración determinada celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2021.

- c) El apartado cuatro del artículo primero, de modificación del artículo 16 del ET, relativo a los contratos fijos discontinuos.
- d) El apartado siete del artículo tercero, por el que se introduce, en la LGSS, una nueva DA 41ª, de medidas de protección de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED regulado en el artículo 47 bis del ET.
- e) El apartado nueve del artículo tercero, por el que se introduce, en la LGSS, una nueva DA 43ª, sobre cotización a la SS de los contratos formativos en alternancia.
- f) Los apartados 2 y 3 de la disposición derogatoria única.

* * *

Si desea más información puede ponerse en contacto con el equipo de profesionales del área de Derecho Laboral de BROSETA:



Marta Alamán
Socia. Directora
Laboral Madrid
malaman@broseta.com



Enrique Hervás
Socio. Director
Laboral Valencia
ehervas@broseta.com



Alberto Fernández Irizar
Socio
Área Laboral
afirizar@broseta.com



Madrid. Goya, 29. T. +34 914 323 144; **Valencia.** Pascual y Genís, 5. T. +34 963 921 006;
Lisboa. Av. António Augusto de Aguiar, 15. T. +351 300 509 035; **Zúrich.** Schiffplände, 22. T. +41 44 520 81 03

Firma miembro de la **Red Legal Iberoamericana**



Aviso legal. Esta publicación tiene carácter informativo. La misma no pretende crear ni implica una relación abogado / cliente.
© BROSETA 2021. Todos los derechos reservados. Si no desea recibir información de BROSETA, por favor, envíe un correo a info@broseta.com indicando en el asunto BAJA INFO BROSETA.