

Novedades del Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo

Tras el anuncio del acuerdo para la reforma laboral, el BOE publica el texto articulado que, entre otras cuestiones, modifica las modalidades contractuales, establece nuevos mecanismos de flexibilidad y retoma la ultraactividad de los convenios colectivos.

En el Boletín Oficial del Estado del 30 de diciembre de 2021 se ha publicado el [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](#) que modifica tanto el Estatuto de los Trabajadores (ET), como otra serie de normas.

A continuación, resumimos por materias las principales novedades.

1. Contratos formativos

La modificación del artículo 11 del ET supone la creación de dos figuras nuevas: **el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de práctica profesional**, que vienen a sustituir al contrato para la formación y el aprendizaje y al contrato de trabajo en prácticas.

Modalidad	Finalidad	Principales aspectos de la regulación de cada contrato
Contrato de formación en alternancia	Compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos (formación profesional, estudios universitarios, y Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo)	- Se podrá celebrar con personas que carezcan de cualificación profesional. - En el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo - formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años. - La actividad desempeñada por el trabajador deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas, coordinándose e integrándose en un programa de formación común. - Se regula la figura del tutor, tanto en la entidad formativa como en la empresa, y la elaboración de planes formativos individuales. - Tanto la formación teórica como la práctica se consideran sustanciales. - La duración mínima será de tres meses y la máxima de dos años, pudiendo desarrollarse de forma no continuada. Si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma, podrá prorrogarse mediante acuerdo, hasta la obtención de dicho título, sin superar nunca la duración máxima de dos años.

		▪ Como regla general solo podrá celebrarse un contrato por cada ciclo formativo. Sin embargo, se admiten también contratos con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario siempre que respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos pueda exceder de dos años. ▪ El tiempo de trabajo efectivo (compatible con la formación) está sometido a límites: 65% primer año y 85% segundo año. ▪ No se podrá celebrar cuando la actividad o puesto haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses. ▪ Como regla general no se podrán realizar ni horas extraordinarias, ni trabajo a turnos o trabajos nocturnos, salvo excepciones. ▪ No puede establecerse un período de prueba. ▪ La retribución será la fijada por el convenio colectivo. En su defecto, no podrá ser inferior al 60% (primer año) ni al 75% (segundo año) de la fijada para el grupo profesional o nivel correspondiente, no pudiendo ser inferior al SMI.
Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional	Desempeño de una actividad profesional destinada a adquirir una práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios: ▪ Título universitario. ▪ Título de grado medio o superior. ▪ Título de especialista o máster profesional. ▪ Certificado del sistema de formación profesional. ▪ Título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas.	▪ Deberá concertarse dentro de los tres años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios (ampliable a cinco en caso de discapacidad). No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses. ▪ La duración mínima será de seis meses y la máxima de un año, sin perjuicio de concreción en el convenio sectorial dentro de esos límites. ▪ Una persona no podrá estar contratada por la misma titulación en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los anteriores límites. Tampoco podrá contratarse para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior al máximo, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. ▪ Se podrá establecer un período de prueba de 1 mes como máximo (salvo lo dispuesto por convenio colectivo). ▪ El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. Se elaborará un plan formativo individual. ▪ El trabajador tendrá derecho a la obtención de una certificación del contenido de la práctica realizada. ▪ No se podrán realizar horas extraordinarias. ▪ La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI.

Son comunes a ambos contratos las siguientes previsiones:

- La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones (incluidos desempleo y FOGASA).
- Determinadas situaciones interrumpen la duración del contrato (incapacidad temporal, nacimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género).
- El contrato se formalizará por escrito e incluirá el plan formativo y las actividades de tutoría.
- Los límites de edad y duración no se aplicarán a las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social.
- La negociación colectiva podrá determinar qué puestos, grupos o niveles podrán desempeñarse a través de contratos formativos.
- Durante la implementación de las medidas de flexibilidad interna (ERTE o Mecanismos RED) no cabe suscribir contratos formativos cuya finalidad sea sustituir a trabajadores afectados.
- Si al finalizar el contrato formativo el trabajador es contratado en la empresa, en su nuevo contrato no se podrá fijar un período de prueba y se computará la antigüedad.
- Los contratos en fraude de ley o en los que la empresa incumpla sus obligaciones formativas, se entenderán como contratos indefinidos de carácter ordinario.
- La empresa deberá poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores los acuerdos de cooperación educativa o formativa.

Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos podrán solicitar al servicio de empleo competente información sobre si las personas a las que pretenden contratar han sido previamente contratadas bajo una modalidad formativa. Dicha certificación tendrá efectos liberatorios a efectos de no exceder la duración máxima de estos contratos.

En relación con las prácticas curriculares y extra-curriculares previstas en los planes de estudio oficiales, el Gobierno convocará a los agentes sociales para el desarrollo de un Estatuto del Becario.

¿Cuándo entran en vigor estos nuevos contratos formativos?

A los tres meses desde la entrada en vigor de la norma.

¿Qué ocurre con los contratos para la formación y aprendizaje vigentes conforme a la norma precedente?

Los contratos para la formación y el aprendizaje y el contrato de trabajo en prácticas serán válidos hasta su duración máxima, de conformidad con la normativa precedente.

2. Contratos de duración determinada

En el nuevo artículo 15 del ET desaparecen los contratos temporales tal y como los conocíamos hasta ahora (contratos de obra, interinidad y eventuales). A partir de ahora se podrá distinguir entre dos grandes tipos de contratación temporal según la causa que justifica dicha contratación: **contratos por circunstancias de la producción y contratos por sustitución**.

Tipos	Causas
Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción	Se distingue entre dos tipos de circunstancias de la producción: ▪ Incremento ocasional, imprevisible y toda aquella oscilación que (aun siendo actividad normal) genera un desajuste temporal (incluye a aquellos que derivan de vacaciones anuales): a. Duración máxima: no podrá exceder de seis meses (ampliables a doce meses por convenio colectivo sectorial). b. Cabe una única prórroga acordada, siempre que no se exceda el límite máximo. ▪ Incremento ocasional, previsible y con una duración reducida/limitada: a. Duración máxima: noventa días por año natural, independientemente de los trabajadores que sean necesarios en cada uno de dichos días para atender las concretas situaciones que justifican la contratación, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. b. Estos noventa días no se podrán utilizar de forma continuada. c. La empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores de la previsión anual del uso de estos contratos. No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de las contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual/ordinaria de la empresa.
Contratos de duración determinada por sustitución de personas trabajadoras	Se distinguen varios tipos de causas: ▪ Sustitución de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia, coincidiendo el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. ▪ Completar la jornada reducida por otro trabajador, cuando dicha reducción se ampare en causas legal o convencionalmente establecidas. Se debe identificar el nombre de la persona sustituida parcialmente y la causa de la sustitución. ▪ Cobertura temporal de un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura mediante un contrato fijo (en este caso nunca por un periodo superior a tres meses).

Asimismo, el nuevo artículo 15 del ET establece una serie de normas comunes a toda contratación temporal, siendo especialmente destacables las siguientes:

- Las personas contratadas incumpliendo la normativa temporal adquirirán la condición de fijas. Asimismo, adquirirán la condición de fijos los trabajadores que no hubieran sido dados de alta una vez transcurrido un plazo igual o superior al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba.

- Respecto al límite de concatenación de contratos temporales, adquieren la condición de fijos quienes en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, directamente o a través de empresas de trabajo temporal.
- En los dos supuestos anteriores, la empresa deberá informar a los trabajadores y a sus representantes acerca de la obtención de su condición de fijos en el plazo de los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos establecidos. El Servicio Público de Empleo dará también traslado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si advirtiera que se han podido superar los límites temporales máximos.
- Se deberá a informar a la representación de los trabajadores de las vacantes existentes (tal y como se exige en los contratos de duración determinada y en los contratos formativos, para que los trabajadores temporales tengan oportunidades de acceder a puestos permanentes).
- Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad.

¿Cuándo entran en vigor estos nuevos contratos temporales?

A los tres meses desde la publicación de la norma (30 de marzo de 2022), sin perjuicio del régimen transitorio.

¿Qué ocurre con los contratos temporales vigentes a fecha de hoy? ¿Y con los que se puedan concertar desde la publicación de la norma?

Los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 se regirán por la normativa precedente hasta su duración máxima.

Los contratos para obra y/o servicio determinado y los contratos eventuales celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta la entrada en vigor de las previsiones en materia de contratos temporales (30 de marzo de 2022) se regirán por la normativa vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

¿Y cómo se aplica el límite de la concatenación de los contratos temporales tras la publicación del real decreto-ley?

Este límite será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor de la norma.

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

3. Contrato fijo-discontinuo

Uno de los pilares de la reforma laboral es la apuesta por el contrato fijo-discontinuo regulado en el artículo 16 del ET. Los aspectos más relevantes del nuevo contrato fijo-discontinuo son los siguientes:

- Esta modalidad se podrá utilizar para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada y para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Se podrá utilizar para desarrollar el trabajo en el marco de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria. En este caso, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera entre la recolocación entre subcontrataciones. Dicho plazo máximo de inactividad será de tres meses, salvo que la negociación colectiva prevea otra cosa. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa deberá proceder a adoptar las medidas coyunturales o definitivas que procedan.
- Podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.
- El contrato fijo-discontinuo deberá formalizarse por escrito y reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral (entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán constar con carácter estimado, para su concreción en el momento del llamamiento).
- Mediante convenio colectivo (o acuerdo de empresa) se fijarán los criterios del llamamiento. Asimismo, se deberá informar a la representación legal de los trabajadores con suficiente antelación, al inicio del año natural, sobre las previsiones del llamamiento.
- Mediante convenio colectivo sectorial se podrá:
 - Establecer una bolsa de empleo de los trabajadores fijos-discontinuos.
 - Acordar la celebración de contratos a tiempo parcial, cuando las peculiaridades del sector así lo justifiquen.
 - Acordar la obligación de elaborar un censo de anual de trabajadores fijos-discontinuos.
 - Establecer un período mínimo de llamamiento y una cuantía por fin de llamamiento.
- Los trabajadores fijos-discontinuos tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral (y no solo el tiempo efectivamente trabajado), salvo aquellas condiciones que exijan otro tratamiento por su naturaleza.
- Las empresas deberán informar a los trabajadores fijos-discontinuos y a la representación de los trabajadores sobre la existencia de vacantes de carácter fijo-ordinario.
- Serán un colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación durante los periodos de inactividad.

4. Subcontratación de obras y servicios

La norma modifica el artículo 42 del ET para subrayar que el convenio colectivo aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III del ET. También, en los términos del artículo 84 del ET, apartados 1 y 2, las empresas contratistas podrán aplicar su propio convenio.

5. Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción o derivadas de fuerza mayor

Se introducen nuevas previsiones en el artículo 47 del ET que regula los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) por causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción (ETOP) y por fuerza mayor.

Respecto a los ERTE ETOP:

- El período de consultas tendrá una duración máxima de quince días, salvo cuando la empresa tenga una plantilla inferior a cincuenta empleados, en cuyo caso el período de consultas no excederá de siete días.
- Se prevé la posibilidad de prorrogar los ERTE tras un período de consultas fijado con los representantes legales de los trabajadores, cuya duración no excederá de cinco días.

Se regulan de forma más detallada los ERTE por fuerza mayor temporal:

- El procedimiento se iniciará mediante una solicitud simultánea a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral, siendo esta última a quien corresponderá constatar la existencia de la misma.
- Se prevé la emisión de un informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- La resolución se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud. En caso de no emitirse respuesta en este plazo operará el silencio administrativo positivo (se entenderá aceptada la existencia de la fuerza mayor).
- En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del período del expediente, se deberá solicitar una nueva comprobación de la existencia de la fuerza mayor.
- La fuerza mayor temporal podrá estar determinada 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. En estos casos se seguirá el mismo procedimiento que en el caso de fuerza mayor temporal, si bien con algunas matizaciones (por ejemplo, el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptivo).
- Se fijan unas reglas comunes a todos los ERTE:
 - Se priorizará la reducción de jornada sobre la suspensión de los contratos de trabajo.
 - La reducción de jornada oscilará entre un mínimo del 10% y un máximo del 70%.

- La empresa deberá indicar (i) el período dentro del cual se va a aplicar la medida; (ii) la identificación de los afectados; y (iii) el tipo de medida a aplicar a cada trabajador.
- Durante la aplicación de la medida se podrá afectar o desafectar trabajadores.
- Mientras dure la medida no se podrán efectuar: (i) horas extraordinarias, (ii) contrataciones laborales; ni (iii) externalizaciones de actividad. Respecto de la última prohibición de externalizar actividades, sí se permitirá cuando los trabajadores afectados por la medida no tengan la formación/capacitación suficiente para desarrollar las funciones requeridas.
- Los beneficios en materia de cotización vinculados a los ERTE estarán condicionados al mantenimiento de empleo y, en algunos casos, al desarrollo de acciones formativas.
- Durante la aplicación de las medidas, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para los trabajadores afectados con el objetivo de mejorar las competencias profesionales y su empleabilidad. Las empresas podrán tener derecho a un incremento de crédito para la financiación de las acciones formativas.

6. Mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo

Se crea una nueva figura, el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (nuevo artículo 47 bis del ET) que permitirá a las empresas solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo en determinados supuestos y con las siguientes especialidades.

6.1 Modalidades del Mecanismo RED

Se prevén dos modalidades:

- **Cíclica:** Cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización con una duración máxima de un año.
- **Sectorial:** Cuando en un determinado sector/es de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de transición profesional, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

6.2 Procedimiento

6.2.1 Activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización

El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo será activado por el Consejo de Ministros.

En la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar la convocatoria de una comisión tripartita que analice la necesidad de activar esta medida en un sector concreto.

6.2.2 Solicitud por las empresas

Una vez activado el Mecanismo RED, las empresas podrán solicitar a la autoridad laboral competente la reducción de jornada o la suspensión de los contratos. Simultáneamente se comunicará a la representación legal de los trabajadores. En la modalidad sectorial debe acompañarse un plan de recualificación.

El procedimiento se tramitará de acuerdo con lo previsto en el artículo 47.5 del ET (ERTE de fuerza mayor), previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos regulados en el 47.3 del ET (ERTE ETOP), con una serie de particularidades.

La autoridad laboral deberá remitir la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y recabar el informe preceptivo de ésta sobre la concurrencia de los requisitos, que será evacuado en el improrrogable plazo de siete días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.

El periodo de consultas puede concluir:

- Con acuerdo: la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo.
- Sin acuerdo: la autoridad laboral resolverá estimando o desestimando la solicitud en función de si concurre o no la situación cíclica o sectorial.

La autoridad laboral deberá resolver en el plazo de siete días naturales desde la conclusión del periodo de consultas. En caso de que no recaiga resolución expresa en tal plazo, las medidas se tendrán por autorizadas.

6.3 Normas comunes aplicables a las dos modalidades del Mecanismo RED

- Resultarán aplicables a las dos modalidades del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización tanto la posibilidad de prórroga como las otras medidas comunes a todos los ERTE previstos en el artículo 47 ET.
- Los trabajadores afectados tendrán derecho a una prestación específica del Mecanismo RED.
- Se constituye un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización en el Empleo para las necesidades futuras de financiación de prestaciones y exenciones de cotizaciones a la Seguridad Social y los costes de formación.
- Durante la aplicación de las medidas, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para los trabajadores afectados con el objetivo de mejorar las competencias profesionales y su empleabilidad.

7. Negociación colectiva: convenios colectivos

En materia de negociación colectiva destacan las siguientes modificaciones:

- Prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa respecto de los convenios sectoriales con los que concurran (artículo 84.2 del ET): se elimina la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa o grupos de empresas en lo relativo a la cuantía del salario. Esto no afecta a los convenios de empresa que no sean concurrentes con los sectoriales, por gozar de prioridad aplicativa en virtud de lo dispuesto en el artículo 84.1 del ET.

Lo anterior resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a la entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la norma. Los convenios deberán adaptarse a las modificaciones indicadas en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional conforme a lo indicado anteriormente.

Las modificaciones indicadas no podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores.

- Se recupera la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos (artículo 86 del ET): Transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya alcanzado un acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos de mediación establecidos en los acuerdos interprofesionales. Asimismo, y siempre que exista pacto expreso, las partes podrán someterse a los procesos de arbitraje regulados por los acuerdos interprofesionales. En defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia en los términos establecidos en la nueva norma.

8. Seguridad social

La norma también modifica diversos preceptos de la Ley General de la Seguridad Social, entre los que destacamos los siguientes:

- Se incrementan los tipos de cotización adicional para los contratos temporales de corta duración (todo aquel contrato con una duración inferior a los 30 días).
- Se establecen reglas de cotización específicas en los supuestos de reducción de jornada y suspensión del contrato de trabajo.
- Se fijan las reglas de cotización de los contratos formativos en alternancia y las reglas transitorias de cotización para los contratos formativos.
- Se actualiza el listado de situaciones en el que un trabajador se encuentra en situación de desempleo.
- Se crea una prestación para los trabajadores afectados por el Mecanismo RED para la que no se exige período mínimo de cotización previo a la Seguridad Social y su disfrute no implica el consumo de las cotizaciones que previamente se pudieran haber efectuado.

- Durante la tramitación de los ERTE y del Mecanismo RED las empresas podrán acogerse voluntariamente a las siguientes exoneraciones aplicables sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta:

Medida implementada	¿Obligatoriedad de acciones formativas?	Exoneración
ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas de carácter temporal	Sí	20%
ERTE por causa de fuerza mayor temporal	No	90%
ERTE por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada	No	90%
Mecanismo RED en la modalidad cíclica	No	Se aplica un tipo progresivo descendente: ▪ 60% desde la activación hasta el último día del cuarto mes posterior ▪ 30% los cuatro meses siguientes a la terminación del período previo ▪ 20% los cuatro meses siguientes a la terminación del plazo fijado en el punto previo
Mecanismo RED en la modalidad sectorial	Sí	40%

El disfrute de estas exoneraciones está condicionado a que las empresas asuman un compromiso de mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados durante seis meses desde la finalización de la medida. En caso de incumplimiento, la empresa deberá devolver el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultó exonerada correspondientes al trabajador respecto al cual se ha incumplido este requisito. Este compromiso no se entenderá incumplido cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador. Tampoco se entenderá incumplido por el fin de llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos (siempre que sea una interrupción del mismo) ni por la finalización de un contrato temporal celebrado de conformidad con los requisitos fijados en el artículo 15 del ET.

De modo análogo se operará en caso de que se incumpla la obligación de desarrollar acciones formativas en aquellos supuestos donde tales obligaciones vengan exigidas.

9. Nuevas infracciones y sanciones en el ámbito laboral

Se prevén nuevas infracciones en el 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 (LISOS), en materia de contratación temporal, actuaciones de carácter fraudulento por quienes implementan medidas de flexibilidad interna o en materia de empresas de trabajo temporal.

Algunas de las principales novedades serían las siguientes:

Grado de infracción	Nuevas conductas tipificadas	¿Se incrementa la sanción respecto del régimen legal previo?
Leves	No informar a los trabajadores fijos-discontinuos, temporales y vinculados por contrato formativo sobre la existencia de vacantes.	No
Graves	- En los incumplimientos de las modalidades contractuales, se considerará <u>una infracción por cada trabajador</u>. - En la contratación laboral durante la aplicación de un ERTE, se considerará <u>una infracción por cada trabajador</u>. - Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en la ley de empresas de trabajo temporal; se considerará <u>una infracción por cada trabajador</u>.	Sí, las sanciones podrán oscilar entre 1.000 € y 10.000 €
Muy graves	- Omitir los procedimientos fijados para la implementación de un ERTE y el Mecanismo RED. - Establecer nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición durante la aplicación de un ERTE.	No

10. Otras cuestiones relevantes

Entre otras, algunas cuestiones relevantes que también regula la norma son las siguientes:

- Se establece un régimen específico para la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes al trabajador en el sector de la construcción.
- Se prorroga hasta el 28 de febrero de 2022 la tramitación y efectos de los ERTE 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.
- Se prorroga de la vigencia del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021 hasta que se apruebe el real decreto por el que se fije el salario mínimo para 2022.

11. Entrada en vigor

La norma entrará en vigor al día siguiente de su publicación, a excepción de ciertas materias que entrarán en vigor a los tres meses de la publicación:

- Contratos formativos.
- Contratos temporales, sin perjuicio de las disposiciones transitorias.
- Las modificaciones que afectan a los contratos fijos-discontinuos.

- Medidas de protección social de los trabajadores afectados por el Mecanismo RED.
- La normativa de cotización aplicable a los contratos formativos en alternancia.
- Los apartados 2 y 3 de la disposición derogatoria única que deroga la normativa de los contratos de obra o servicio y otra serie de preceptos como:
 - El artículo 12.3 del ET que dispone que “el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa”.
 - Los apartados 1 y 2 de la disposición adicional 15 del ET, sobre la aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas.
 - La disposición adicional 16 del ET relativa a la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción en el sector público.
 - La disposición adicional 21 del ET sobre sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.

Los 6 protagonistas de la reforma laboral

La reforma laboral aprobada a través del [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](#), no ha derogado por completo la reforma de 2012 pero supone un cambio de rumbo en las relaciones laborales. ¿Quieres saber cuáles son las cuestiones más destacables? A continuación identificamos los que, en nuestra opinión, son los 6 puntos esenciales para conocer el nuevo marco laboral.



1 Contratos temporales



Uno de los caballos de batalla de la reforma laboral. Desaparece el contrato por obra o servicio y se redefinen el contrato por circunstancias de la producción y para sustitución del trabajador (antigua interinidad). Se endurecen las sanciones por contratación temporal fraudulenta que se impondrán por cada empleado.

2 Contratos formativos



Se rediseñan los contratos formativos. Se regula así el contrato de formación en alternancia (para compatibilizar la actividad laboral con los procesos formativos) y el contrato destinado a adquirir una práctica profesional adecuada a los niveles de estudios (con una duración máxima de un año).

3 Contratos fijos discontinuos



Se potencia esta figura frente a los temporales. Se puede concertar para la realización de trabajos estacionales o vinculados a actividades de temporada, para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo intermitentes, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Pueden utilizarse para la ejecución de contratos que, siendo previsibles, sean parte de la actividad ordinaria de la empresa.

4 ERTE y Mecanismo RED



Inspirándose en la reciente normativa COVID-19, se modifica la regulación de los ERTE (especialmente los de fuerza mayor) y se crea el llamado Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo con dos modalidades, cíclica y sectorial, que deben activarse por el Consejo de Ministros para permitir la reducción de jornada o suspensión de contratos, incluyendo un fondo para la financiación de prestaciones y exenciones de cotizaciones a la Seguridad Social y costes de formación.

5 Negociación colectiva y convenios colectivos



Se mantiene la prioridad aplicativa del convenio empresarial respecto de los convenios sectoriales salvo en lo relativo a la cuantía del salario. Se recupera la ultraactividad indefinida del convenio: denunciado y concluida la duración del mismo, sin que haya acuerdo o solución para un nuevo convenio, se mantendrá su vigencia.

6 Subcontratación de servicios



La posible limitación a la externalización de los servicios fue una de las protagonistas de las fases de la negociación de una reforma laboral que finalmente mantiene lo fundamental de la normativa precedente, sin perjuicio de clarificar que el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata.

Más información:

Departamento Laboral

Síguenos:



Blog

Esta publicación contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

© **J&A Garrigues, S.L.P.**, quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.

Hermosilla, 3

28001 Madrid España

T +34 91 514 52 00 - **F** +34 91 399 24 08

garrigues.com