



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

REFORMA LABORAL 2022

Curso académico 2021-2022

Alumno: José Rodenas Herráez

Tutora: D.^a María Pilar Ayuso González

SUMARIO

RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN.....	3
1.- La simplificación de los contratos de trabajo y reducción de la tasa de temporalidad	6
1.1 Duración del contrato de trabajo.....	6
1.2 Régimen transitorio contratos temporales de duración determinada celebrados antes de 31-12-2021.	9
1.3 Régimen transitorio contratos temporales de duración determinada celebrados desde 31-12-2021 hasta 30-03-2022.	9
1.4 Contrato de trabajo indefinido adscrito a obra.	10
1.5 Contrato de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo.	13
1.6 Contrato de trabajo formativo en alternancia.....	15
1.7 Contrato de trabajo formativo para la obtención de práctica profesional.	17
1.8 Contrato de trabajo formativo - Normas comunes.	18
1.9 Contrato de trabajo formativo a tiempo parcial.....	19
1.10 Cotización a la SS de los contratos formativos en alternancia.	20
1.11 Bonificaciones contratos formativos trabajadores con discapacidad	21
1.12 Régimen transitorio a los contratos formativos vigentes.....	21
1.13 Actualización causas extinción del contrato.	21
1.14 Datos estadísticos de contratación (el efecto inmediato de la reforma).	22
2.- La modernización de la negociación colectiva.....	24
2.1 Modificación prioridad convenio de empresa en materia de salario.....	24
2.2 Vigencia de los convenios colectivos.	24
3.- Mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición.....	25
3.1 Reducción de jornada o suspensión de contrato por causas ETOP o fuerza mayor... ..	25
3.2 Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.	28
3.3 Acciones formativas en los ERTE.....	30
3.4 Cotización durante la situación de desempleo en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato.	30
3.5 Beneficios en la cotización a la SS aplicables a los ERTE y al Mecanismo RED.	30
3.6 Protección por desempleo personas afectadas por aplicación de Mecanismo RED..	32
3.7 Reducción de carga administrativa a las empresas	33
3.8 Financiación acciones formación personas afectadas ERTE o Mecanismo Red.	34
3.9 Medidas de transición profesional del Mecanismo RED.	34
3.10 Acceso a los datos de los ERTE por la TGSS, el SPEE y la ITSS.	34

4.- La modernización en la contratación y subcontratación de actividades.	35
4.1 Subcontratación de obras y servicios.	35
4.2 Extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.	36
5.- Otras medidas.	37
5.1 Cotización adicional en contratos de duración determinada inferiores a 30 días.	37
5.2 Actualización supuestos situaciones legales de desempleo.	37
5.3 Modificación del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.	38
5.4 Estatuto del Becario.	40
5.5 ERTE por impedimento o limitación a la actividad por COVID-19.	40
5.6 Régimen aplicable al personal laboral del sector público.	41
5.7 Contratación en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea.	41
5.8 Cómputo estadístico de las personas trabajadoras.	41
5.9 Prórroga vigencia SMI.	41
5.10 Mejora en la protección por desempleo de las personas trabajadoras fijas-discontinuas.	42
5.11 Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad.	42
CONCLUSIONES / PROPUESTAS DE LEGE FERENDA	43
Primera: Contratos temporales y reducción tasa temporalidad.	43
Segunda: Negociación colectiva.	46
Tercera: Flexibilidad interna y recualificación de trabajadores.	46
Cuarta: Contratación y subcontratación de actividades.	47
Quinta: Otras medidas.	47
Final.	48
FUENTES CONSULTADAS.	49
ABREVIATURAS	50

RESUMEN

Se realiza un análisis de la motivación y propósito de esta reforma laboral, las modificaciones que introduce en la legislación laboral y de Seguridad Social, una primera interpretación que, en algunos casos, es confusa y produce diversidad de criterios e inseguridad jurídica que el tiempo y la jurisprudencia resolverán, así como los efectos que pueda tener en el mercado laboral y, por ende, sobre las personas trabajadoras y las empresas.

Este análisis, estudio e interpretación se ha dividido en cinco bloques o capítulos, los cuatro primeros para los que van dirigidas las medidas de las reformas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de su Componente 23 Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, y un quinto bloque o capítulo en el que se agrupan otras medidas.

Uno de los primeros efectos de esta reforma lo tendrá la contratación, durante un largo periodo de tiempo las empresas han abusado de la contratación temporal, las personas trabajadoras, en su mayoría, lo han tolerado, y las actuaciones de la Inspección de Trabajo han sido pocas y muy laxas. La eliminación de los contratos temporales por obra también será difícil de afrontar por los pequeños empresarios del sector de la Construcción que, en muchos casos no están capacitados y/o no cuentan con estructura interna para su compleja gestión.

Destacar, de forma muy positiva, la reforma en cuanto a la ultraactividad de los convenios colectivos, las nuevas reglas de aplicación de los convenios colectivos en el marco de contratas y subcontratas, y la pérdida de la prioridad aplicativa en los convenios de empresa de los salarios, todas ellas pondrán fin al notable abuso y precariedad del mercado laboral que han venido provocando. Así como de los mecanismos permanentes de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición.

No puedo terminar sin citar los contratos de trabajo formativos que, todavía a falta de desarrollo reglamentario, queda por ver su eficacia, gestión y potenciación desde los propios centros educativos, y la participación de las empresas. Los considero de vital importancia, no solo para aliviar el nivel desempleo de los jóvenes, también para cubrir las necesidades de ocupación y capacitación en determinados sectores tan fundamentales como puedan ser la carpintería, restauración, construcción, etc.

[Ir al índice](#)



INTRODUCCIÓN

Principalmente he utilizado como método de trabajo y estudio la comparación de los preceptos legales introducidos y/o modificados por la reforma laboral, visualizando con herramientas informáticas las distintas versiones de los preceptos legales para determinar el alcance de las modificaciones y así poder prever sus efectos. Además, he asistido a diversas jornadas formativas impartidas y organizadas por profesionales e instituciones del sector en las que, incluso, se ha mantenido un diálogo e intercambio de criterios interpretativos.

Partiendo de que se pretende continuar dando respuesta a las exigencias comprometidas con la UE en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia aprobado por las instituciones europeas a través del Consejo del ECOFIN que incorpora en su Componente 23 nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo.

En BOE de 30 de diciembre de 2021 se da publicidad al 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 posteriormente se convalidó mediante publicación en el BOE de la Resolución de 3 de febrero de 2022, del Congreso de los Diputados, resultado de una accidentada y polémica votación de los Diputados en la que no se va a profundizar.

El artículo 9.2 de nuestra CE tiene como mandato a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Los graves problemas históricos del mercado de trabajo en España son el desempleo y la temporalidad, que prácticamente vienen duplicando la media europea, en especial en los casos de jóvenes y mujeres, agravándose en las situaciones o ciclos de crisis, lastran los aumentos de productividad, aumentan la precariedad y profundizan las brechas sociales, territoriales y de género.

El mercado de trabajo español reacciona de forma excesiva ante cualquier tipo de crisis provocando, ante estas situaciones, un gran número de extinciones de relaciones laborales, al contar con una alta temporalidad y escasas medidas alternativas que intenten evitar las extinciones, como pueden ser la flexibilidad interna y la formación. La reforma laboral pretende corregir de forma decidida la temporalidad excesiva que alimenta en cada crisis la destrucción de empleo.

Es destacable que esta reforma laboral está avalada por el diálogo social, con acuerdos sin precedentes entre las organizaciones sindicales y patronales más representativas que, junto con el Gobierno de la Nación, acordaron las medidas a legislar.

Tiene como objetivo la modernización del ET para que permita la estabilidad del empleo con las necesidades de nuestra economía marcada por las transiciones ecológica y digital. Se pretende hacer efectivas las medidas para cuatro de las reformas del citado Componente 23, que son:

1. La simplificación de los contratos de trabajo y reducción de la tasa de temporalidad, con la generalización del contrato indefinido, la devolución al contrato temporal la causalidad que se corresponde con la duración limitada y la adecuada regulación del contrato formativo. En paralelo es preciso proporcionar a las empresas de mecanismos internos para ajustarse ante situaciones de crisis, cambios cíclicos de la demanda o transformaciones de modelo productivo a nivel sectorial.
2. La modernización de la negociación colectiva en la que se aborda aspectos como la ultraactividad de convenios y la correcta relación entre convenios sectoriales y de empresa, además deberá incorporar cambios en la propia estructura de negociación, reforzando la representatividad de las partes negociadoras,

enriqueciendo sus contenidos y reforzando la seguridad jurídica de su aplicación y en sus efectos.

3. El establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición. La experiencia de los últimos meses, a raíz de la crisis sanitaria y económica derivada de la COVID-19, ha demostrado la eficacia del recurso de los ERTE como mecanismo de flexibilidad interna de las empresas para el ajuste temporal de su actividad que proporciona una base para avanzar hacia un mecanismo permanente alternativo a la temporalidad. Además, el intenso proceso de digitalización y cambio tecnológico exige de instrumentos para la transición y recualificación de las personas trabajadoras afectadas.
4. La modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales, para ello es necesario impedir que se utilice la externalización de servicios, a través de la subcontratación, como mecanismo de reducción de los estándares laborales de las personas que trabajan para las empresas subcontratistas.

Se trata de que las empresas no compitan sobre la base del abaratamiento de costes de la mano de obra, y lo hagan sobre factores como la productividad, eficiencia, niveles de formación/capacitación de la mano de obra, así como la calidad de sus bienes y servicios y su grado de innovación.

[Ir al índice](#)

1.- La simplificación de los contratos de trabajo y reducción de la tasa de temporalidad.

1.1 Duración del contrato de trabajo.

Se modifica el artículo 15 del ET, con una nueva redacción en la que desaparecen los contratos de trabajo de obra o servicio determinado, estableciendo la siguiente regulación:

- 1) El contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido.
El contrato de trabajo de duración determinada sólo se podrá celebrar por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora y será necesario que se especifique en el contrato la causa habilitante y su conexión con la duración prevista.
- 2) Se entenderán por circunstancias de la producción, las siguientes:
 - i. El incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que generen un desajuste temporal entre el empleo estable y el que se requiere, incluidas las derivadas de las vacaciones anuales. Su duración no podrá ser superior a seis meses, duración que por CC de ámbito sectorial se podrá ampliar hasta un año. El contrato inicial se podrá prorrogar por una única vez.
 - ii. Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada con un máximo de noventa días en el año natural, aunque de forma no continuada, con independencia de las personas que sean necesarias. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la RLT una previsión anual de uso de estos contratos. No es posible utilizar como causa las contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas.

Ahora bien, estos supuestos no deben responder a los incluidos en el art. 16.1 del ET para lo que sea necesaria la utilización de la modalidad de contrato fijo-discontinuo, lo que deja al profesional y/o empresario en una situación de inseguridad jurídica a la hora de aplicarlo, una situación ocasional no suele ser previsible, y una situación previsible suele ser estacional, p.ej. los periodos de rebajas que en un primer momento se interpretó que sí tenían cabida en una situación ocasional, previsible, de corta duración y delimitada en el tiempo, si lo analizamos con detenimiento le falta el factor de ocasional y, sin embargo, al tener un carácter estacional es de aplicación la contratación fija-discontinua. En definitiva, salvo mejor interpretación, los factores ocasional y previsible, por naturaleza, no son coincidentes y menos con el condicionante de preverlo y comunicarlo a la RLT el último trimestre del año anterior. El tiempo y la jurisprudencia aclararán su interpretación.

- 3) Contratos de duración determinada para la sustitución de personas con derecho a reserva del puesto de trabajo, con las matizaciones siguientes:
 - Necesario identificar en el contrato a la persona trabajadora sustituida y la causa.
 - Podrá iniciarse, como máximo, quince días antes de que se produzca la ausencia de la persona que se sustituirá.
 - El contrato podrá concertarse para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora.
 - Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, su duración máxima será de tres meses o plazo inferior establecido por CC, alcanzados los tres meses de duración máxima no podrá concertarse un nuevo contrato con el mismo objeto.

- 4) Las personas contratadas incumpliendo lo establecido adquirirán la condición de fijas. También las personas que no hayan sido dadas de alta en SS una vez transcurrido el plazo del periodo de prueba máximo que hubiera sido aplicable.

- 5) Adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras:
- Contratadas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, por un tiempo superior a 18 meses en un periodo de 24 meses, para el mismo o diferentes puestos de la misma empresa o grupo de empresas, sea directamente o a través de una ETT.
 - Las que ocupen un puesto que haya estado ocupado durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses.
 - Aplicable también en supuestos de sucesión y subrogación empresarial.
- 6) Igualdad de derechos para las personas trabajadoras con contrato de trabajo indefinido y las personas con contratos temporales o de duración determinada, sin perjuicio de las particularidades específicas en materia de extinción del contrato.
- 7) La empresa deberá informar a las personas con contrato de trabajo de duración determinada o temporal de la existencia de vacantes. Esta información deberá ser trasladada a los RLT.
- 8) Los convenios colectivos podrán establecer:
- Planes de reducción de la temporalidad.
 - Criterios relación contratación temporal y plantilla total de la empresa.
 - Criterios objetivos de conversión de contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.
 - Fijar porcentajes máximos de temporalidad.
 - Consecuencias derivadas de incumplimientos.
 - Criterios de preferencia.
 - Medidas para facilitar el acceso efectivo a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesional.

- 9) En los supuestos previstos en los puntos 4) y 5), la empresa deberá facilitar a las personas trabajadoras, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento acreditativo de su condición de persona trabajadora fija e informar a RLT.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados a fin de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija. Además, el servicio público de empleo, si advirtiera que se han sobrepasado los límites de contratación temporal, lo pondrá en conocimiento de la empresa de la ITSS.

1.2 Régimen transitorio contratos temporales de duración determinada celebrados antes de 31-12-2021.

DT Tercera: Los contratos temporales eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, interinidad y para obra y servicio determinado celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, que continúen vigentes, se regirán por la regulación vigente en el momento de su suscripción hasta su duración máxima.

Se encontrarán en situación legal de desempleo las personas trabajadoras cuando se extingan los referidos contratos para obra y servicio determinado.

1.3 Régimen transitorio contratos temporales de duración determinada celebrados desde 31-12-2021 hasta 30-03-2022.

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, 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.

1.4 Contrato de trabajo indefinido adscrito a obra.

En realidad se trata de un contrato de trabajo indefinido ordinario, de hecho no existe un modelo de contrato o cláusula específica para este contrato indefinido, tras la modificación introducida por la reforma laboral de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción lo dota de una forma de extinción especial denominada “Extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción”, modalidad que cuenta con las particularidad siguientes:

- Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra 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, lo que significa que otros sectores vinculados a la Construcción, p.ej. fontanería, carpintería, aire acondicionado, etc. no pueden utilizar esta causa de extinción.
- La extinción regulada en este artículo no resultará aplicable a las personas trabajadoras que formen parte del personal de estructura.
- Se trata de un contrato indefinido ordinario, con una serie de causas de resolución de contrato específicas inherentes a la persona trabajadora, vinculadas a la finalización de una obra, además de las generales que establece el ET.
- Se entiende como finalización de obra:
 - La terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por esta.
 - La disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada.
 - La paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

- La finalización de la obra inicia un nuevo procedimiento específico:
 - Propuesta de recolocación.
 - Obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación.
 - Se formalizará por escrito mediante una cláusula que se anejará al contrato de trabajo.
 - Deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto.
 - Proceso de formación.
 - Previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.
 - Formación siempre a cargo de la empresa, coste y tiempo, podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, preferiblemente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales.
 - Por imposibilidad de recolocación.
 - Negociación colectiva de ámbito estatal determinará los requisitos de acceso, duración y modalidades de formación adecuadas según las cualificaciones requeridas para cada puesto, nivel, función y grupo profesional. Determinará cuando es precisa la formación, y cuando la formación recibida es idónea para las vacantes existentes tras la finalización de la obra. Ya se ha regulado que tendrá una duración máxima de 20 horas.
 - Reubicación en otro centro de trabajo, o baja por causas inherentes a la persona trabajadora.
 - Aceptación de oferta de recolocación.
 - Gastos de desplazamiento a cargo de la empresa conforme a importe recogidos en CC.
 - Exención en IRPF y cotización a SS de los importes que compensen gastos de desplazamiento por tratarse de contrato indefinido en caso de centros de trabajos en municipios distintos del anterior y del domicilio del trabajador.

- Causas inherentes a la persona trabajadora.
 - El rechazo de la propuesta de recolocación, con derecho a prestación por desempleo, excepción de la norma general, mantiene derecho a indemnización 7%, incluso después de la formación previa a cargo de la empresa.
 - Cualificación no adecuada a las nuevas obras.
 - Exceso de personas con las mismas funciones.
 - Por inexistencia de obras en la misma provincia acordes a la cualificación de la persona.
 - Extinción.
 - Siempre tras propuesta de recolocación.
 - Indemnización 7% retribución salarial, equivale a 25,55 días por año de servicio.
 - Resulta aplicable con independencia del número de personas afectadas, evitando con esta modalidad de extinción, en caso de superar los umbrales establecidos en el art. 51 del ET, los procedimientos de despidos colectivos.
- Plazos y comunicaciones:
- Propuesta de recolocación, sometida a aceptación por las personas trabajadoras 15 días antes de la finalización de la obra.
 - Aceptación propuesta, comunicación de persona trabajadora a empresa en el plazo de 7 días, caso de omisión se entenderá rechazada.
 - Finalización de obra, comunicación, en el plazo de 5 días anteriores a efectividad, a RLT y comisión paritaria o, en su defecto, sindicatos más representativos.
 - Baja por causas inherentes a la persona trabajadora, comunicación a la persona 15 días de plazo.
 - Extinción del contrato, plazo de 7 días para comunicación a RLT.

1.5 Contrato de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo.

Se potencia esta modalidad de contratación, se espera que ocupe el lugar de un gran número de contrataciones temporales actuales. Su nueva regulación, incluye los supuestos de duración estacional con periodos ciertos que hasta ahora estaban excluidos en esta modalidad de contratación.

Se modifica el artículo 16 del TRLET con una nueva redacción que establece la regulación siguiente:

- 1) Se concertará a tiempo completo, salvo que el CC regule su uso a tiempo parcial, para la realización de trabajos:
 - De naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o de naturaleza intermitente que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
 - Para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
 - Entre una ETT y una persona contratada para ser cedida.
- 2) Se formalizará necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral.
- 3) Mediante CC o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento.

La empresa deberá trasladar a la RLT, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Caso de incumplimiento empresarial de llamamiento, las personas trabajadoras podrán ejercer las acciones que procedan iniciándose el plazo desde el momento de la falta de llamamiento o desde que lo conozca.

- a. Caso de contratación para la celebración de contratos, subcontratos o con motivo de concesiones administrativas, los periodos de espera solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. Los CC podrán establecer plazos máximos de inactividad entre subcontratas, es defecto será de tres meses.
- 4) Los CC de ámbito sectorial podrán:
- Establecer una bolsa sectorial de empleo de las personas fijas discontinuas en actividad, con el fin de favorecer su contratación y formación continua.
 - Acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.
Parece entenderse que para suscribirse el contrato a tiempo parcial es necesario que el CC aplicable lo establezca, de no hacerlo, como sucede en la mayoría, únicamente podrá suscribirse a tiempo completo.
 - Establecer un periodo mínimo de llamamiento anual.
 - Establecer una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas, cuando esta coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.
- 5) Las personas trabajadoras fijas-discontinuas:
- No podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los CC.
 - Tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el 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.
- 6) La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la RLT de la existencia de vacaciones de puestos de carácter fijo ordinario, para que estas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con procedimientos en CC sectorial o, en su defecto, acuerdo de empresa.
- 7) Las personas fijas-discontinuas tendrán prioridad para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo durante los periodos de inactividad.

1.6 Contrato de trabajo formativo en alternancia.

Se modifica el artículo 11.1 y 2 del TRLET con una nueva redacción que establece la siguiente regulación:

- 1) Objeto la formación en alternancia con trabajo retribuido por cuenta ajena.
- 2) Objeto compatibilizar actividad laboral con procesos formativos en el ámbito de la FP, estudios universitarios o catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, en adelante los centros de formación, bajo las reglas:
 - Se podrá concertar con personas que carezca de la cualificación profesional reconocida por titulaciones o certificados para concertar un contrato de práctica profesional, y siempre que las personas no hayan tenido otro contrato formativo previo del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
 - Se concertará con personas de hasta 30 años, salvo excepciones.
 - La actividad desempeñada por la persona deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborador en el marco de acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades y entidades colaboradoras.
 - La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad, que deberá garantizar la coordinación con la empresa, y otra persona tutora por la empresa que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas que tendrá como función dar el seguimiento al plan formativo individual en la empresa.
 - Los centros de formación elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales con el contenido, el calendario, las actividades o requisitos de tutoría.
 - Son parte sustancial tanto la formación teórica como las prácticas dispensadas por los centros de formación como por las empresas. Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación, así como su financiación. A falta de este desarrollo normativo, el 29 de marzo de 2022 el SEPE emitió una nota informativa en la que, entre otras cuestiones, divulgó que la DGT había emitido un criterio al respecto y que las remisiones al desarrollo, así como aquellos extremos no agotados por el precepto legal, encontrarán su régimen en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el

que se desarrolla el artículo 11 del ET en materia de contratos formativos, y en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, en tanto el contenido de estos últimos resulte compatible con la nueva redacción de la ley, puesto que estos no han sido derogados expresamente.

- Su duración será la establecida en el programa o plan formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá ser en un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa. Si el contrato se concierta por una duración inferior a la máxima y no se hubieran obtenido el título, podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes sin superar la duración máxima.
- Las empresas solo podrán celebrar un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de FP y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas, no obstante, a la inversa si se podrán celebrarse contratos con varias empresas.
- El tiempo de trabajo efectivo, necesariamente compatible con las actividades formativas, no podrá ser superior al 65%, el primer año, y al 85% el segundo de la jornada máxima prevista en CC o, en su defecto, legal.
- La persona trabajadora no puede haber desarrollado la actividad o puesto de trabajo con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier tipo de contrato, por tiempo superior a seis meses.
- Las personas trabajadoras no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo supuestos del art. 35.3 del ET que son para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, tampoco realizar trabajos nocturnos o a turnos, salvo que por su naturaleza no sea posible hacerlo en otro horario.
- No puede establecerse periodo de prueba.
- La retribución será la establecida en CC de aplicación, en su defecto no podrá ser inferior al 60% el primer año, ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en CC para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

1.7 Contrato de trabajo formativo para la obtención de práctica profesional.

Se da una nueva regulación en la modificación del art. 11.3 del ET, en el que se establece que el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

- Podrá concertarse con personas en posesión de título universitario o de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, 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.
- El contrato de trabajo deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si son personas con diversidad funcional, siguientes a la terminación de los estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma empresa en la misma actividad dentro de la misma empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que computen las prácticas curriculares.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los CC estatales o autónomos, o en su defecto, sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración.
- Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional o para el mismo puesto de trabajo, aunque sea con distinta titulación. A estos efectos los títulos de grados, máster, y doctorado correspondiente a los estudios universitarios no se consideran la misma titulación.
- Se podrá establecer un periodo de prueba de, máximo, un mes, salvo lo dispuesto en CC.
- El puesto de trabajo deberá permitir la práctica profesional adecuada a los estudios. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica, y asignará un tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan.

- A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- Las personas trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias, salvo supuestos del art. 35.3 del ET que son para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- La retribución será la fijada en CC, en su defecto la del grupo profesional o nivel retributivo correspondiente. En ningún caso inferior a retribución de personas en formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo.
- Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales.

1.8 Contrato de trabajo formativo - Normas comunes.

Se da una nueva regulación en la modificación del art. 11.4 del ET, en el que se establecen siguientes normas comunes:

- La acción protectora de la SS comprenderá todas las contingencias sin exclusión alguna.
- Las situaciones de 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 la duración del contrato.
- El contrato de trabajo deberá formalizarse por escrito y deberá incluir obligatoriamente el texto del plan formativo individual en el que se especifiquen el contenido de las prácticas y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- Los límites de edad y duración no se aplicarán a las personas con diversidad funcional reconocida o con los colectivos en situación de exclusión social contratados por empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.
- Mediante CC de ámbito estatal o autonómico o, en su defecto, sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles

- o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.
- Empresas que estén aplicando medidas de flexibilidad reguladas en los artículos 47 y 47 bis del ET podrán concertar contratos formativos, siempre que las personas contratadas no sustituyan funciones de las personas afectadas por las medidas.
 - Si al término del contrato la persona continuara prestando servicios en la empresa, no podrá acordarse un nuevo periodo de prueba, además se computará la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.
 - Contratos celebrados en fraude de ley o aquellos que la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como indefinidos de carácter ordinario.
 - Reglamentariamente se establecerán los requisitos que deban cumplirse para la celebración de los contratos formativos, 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.
 - La empresa informará a la RLT de los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo los planes o programas formativos individuales y actividad de tutorización.
 - En la negociación colectiva se fijarán criterios para conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres. También podrán establecerse compromisos de conversión de contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
 - Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas que pretende contratar han estado previamente contratadas bajo esta modalidad y, en su caso, la duración. Dicha información deberá ser trasladada a la RLT y deberá ser considerada a efectos de no exceder la duración máxima.

1.9 Contrato de trabajo formativo a tiempo parcial.

Se da una nueva regulación a la contratación a tiempo parcial con la modificación del art. 12.2 del ET, con la nueva redacción de este punto se suprime la excepción de contratación a tiempo parcial en el contrato para la formación y el aprendizaje, es decir que ahora sí permite la contratación a tiempo parcial en contratos formativos.

1.10 Cotización a la SS de los contratos formativos en alternancia.

Introduce una nueva DA cuadragésima tercera en la LGSS en la que establece que, cuando los contratos se celebren a tiempo completo, el empresario estará obligado a cotizar a la SS por la totalidad de las contingencias, en los siguientes términos:

- Cuando la base de cotización, resultante conforme a las reglas generales, no supere la base mínima mensual de cotización, el empresario ingresará a la SS las cuotas únicas que determine para cada ejercicio la LPGE para empresario y trabajador.

Tabla 1: Cotización contratos formativos en alternancia

CONCEPTO	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Por contingencias comunes	47,28 €	9,43 €	56,71 €
Contingencias profesionales IT	6,51 €	–	6,51 €
Fondo de Garantía Salarial	3,59 €	–	3,59 €
Desempleo	64,16 €	18,08 €	82,24 €
Formación profesional	–	–	–
TOTAL	121,54 €	27,51 €	149,05 €

- Cuando la base de cotización, resultante conforme a las reglas generales, supere la base mínima de cotización, el empresario ingresará a la SS las cuotas referidas en el punto anterior y, además, las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización anteriormente indicada de la base mínima.
- La base de cotización a efectos de prestaciones será la mínima, salvo que cotice por una base superior.
- A los contratos a tiempo parcial les será de aplicación las normas de cotización para los contratos a tiempo completo.

- Será de aplicación los beneficios en la cotización a la SS que, a la entrada en vigor, estén establecidos para los contratos para la formación y el aprendizaje:
 - Reducción del 100% en los seguros sociales para empresas de menos de 250 trabajadores y del 75% para empresas de más de 250 trabajadores.
 - Bonificación del 100% del coste de formación abonado.
 - Bonificación adicional mensual, derivada de la tutorización en la empresa de cada trabajador. Consistente en:
 - Empresas de menos 5 trabajadores: hasta 80 € (40h por 2 €/hora).
 - Empresas de 5 o más trabajadores: hasta 60 € (40h por 1,5€/hora).
 - Beneficios para el trabajador: Reducción del 100% de la cuota del trabajador por todas las contingencias.

1.11 Bonificaciones contratos formativos trabajadores con discapacidad

Se retoca la DA vigésima del TRLET para adaptarla a la nueva denominación de los contratos y cambiar la reducción del 50% establecida por una bonificación, también del 50%, con cargo a los presupuestos del SPEE.

1.12 Régimen transitorio a los contratos formativos vigentes

Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del ET, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del de su nueva redacción, es decir antes del 30 de marzo de 2022, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto.

1.13 Actualización causas extinción del contrato.

Se modifica el art. 49.1 c) del TRLET para suprimir como causas de extinción del contrato la realización de la obra o servicio objeto del contrato y cambiar la causa de interinidad por sustitución, también la referencia de los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje poro la de contratos formativos.

1.14 Datos estadísticos de contratación (el efecto inmediato de la reforma).

Tabla 2: Evolución de contratación en general (*) respecto del año anterior.

MES	AÑO 2021		AÑO 2022		VARIACIÓN ANUAL			
	MENSUALES	ACUMULADOS	MENSUALES	ACUMULADOS	DATOS MENSUALES		DATOS ANUALES	
					ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
ENERO	1.302.429	1.302.429	1.596.332	1.596.332	293.903	22,57	293.903	22,57
FEBRERO	1.212.284	2.514.713	1.444.057	3.040.389	231.773	19,12	525.676	20,90
MARZO	1.404.107	3.918.820	1.671.841	4.712.230	267.734	19,07	793.410	20,25
ABRIL	1.356.845	5.275.665	1.450.093	6.162.323	93.248	6,87	886.658	16,81
MAYO	1.545.308	6.820.973						
JUNIO	1.798.047	8.619.020						
JULIO	1.838.250	10.457.270						
AGOSTO	1.407.563	11.864.833						
SEPTIEMBRE	1.923.846	13.788.679						
OCTUBRE	1.892.584	15.681.263						
NOVIEMBRE	2.021.546	17.702.809						
DICIEMBRE	1.681.550	19.384.359						

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>

Tabla 3: Evolución de los contratos indefinidos (*) respecto del año anterior.

MES	AÑO 2021		AÑO 2022		VARIACIÓN ANUAL			
	MENSUALES	ACUMULADOS	MENSUALES	ACUMULADOS	DATOS MENSUALES		DATOS ANUALES	
					ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
ENERO	124.191	124.191	238.672	238.672	114.481	92,18	114.481	92,18
FEBRERO	132.431	256.622	316.841	555.513	184.410	139,25	298.891	116,47
MARZO	207.191	463.813	513.677	1.069.190	306.486	147,92	605.377	130,52
ABRIL	164.080	627.893	698.646	1.767.836	534.566	325,80	1.139.943	181,55
MAYO	156.148	784.041						
JUNIO	172.866	956.907						
JULIO	165.500	1.122.407						
AGOSTO	118.985	1.241.392						
SEPTIEMBRE	216.688	1.458.080						
OCTUBRE	198.496	1.656.576						
NOVIEMBRE	282.981	1.939.557						
DICIEMBRE	173.784	2.113.341						

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>

Tabla 4: Evolución de los contratos temporales respecto del año anterior.

MES	AÑO 2021		AÑO 2022		VARIACIÓN ANUAL			
	MENSUALES	ACUMULADOS	MENSUALES	ACUMULADOS	DATOS MENSUALES		DATOS ANUALES	
					ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
ENERO	1.178.238	1.178.238	1.357.660	1.357.660	179.422	15,23	179.422	15,23
FEBRERO	1.079.853	2.258.091	1.127.216	2.484.876	47.363	4,39	226.785	10,04
MARZO	1.196.916	3.455.007	1.158.164	3.643.040	-38.752	-3,24	188.033	5,44
ABRIL	1.192.765	4.647.772	751.447	4.394.487	-441.318	-37,00	-253.285	-5,45
MAYO	1.389.160	6.036.932						
JUNIO	1.625.181	7.662.113						
JULIO	1.672.750	9.334.863						
AGOSTO	1.288.578	10.623.441						
SEPTIEMBRE	1.707.158	12.330.599						
OCTUBRE	1.694.088	14.024.687						
NOVIEMBRE	1.738.565	15.763.252						
DICIEMBRE	1.507.766	17.271.018						

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>

Tabla 5: Evolución de los contratos por tipo de contrato

	DATOS ABSOLUTOS MES ABRIL 2022	VARIACIONES			
		MES ANTERIOR		INTERANUAL (1)	
		ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
CONTRATOS INDEFINIDOS					
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	511.240	188.989	58,65	420.457	463,15
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	1.727	-90	-4,95	997	136,58
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	185.679	-3.930	-2,07	113.112	155,87
TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS	698.646	184.969	36,01	534.566	325,80
CONTRATOS TEMPORALES					
OBRA O SERVICIO	42.954	-335.135	-88,64	-456.159	-91,39
CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUC.	555.099	-48.564	-8,04	-19.002	-3,31
SUSTITUCIÓN	109.807	-33.512	-23,38	5.556	5,33
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	2.075	-755	-26,68	267	14,77
RELEVO	557	-71	-11,31	-45	-7,48
JUBILACIÓN PARCIAL	1.740	-198	-10,22	-169	-8,85
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	8	1	14,29	-46	-85,19
OBTEN. PRÁCTICA PROFESIONAL	3.763	-2.538	-40,28	-1.048	-21,78
FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	2.665	-1.358	-33,76	1.254	88,87
INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMAC.	301	-127	-29,67	62	25,94
OTROS CONTRATOS	15.811	9.826	164,18	11.345	254,03
MEJORA OCUPABIL. INSERC. LABORAL	16.667	5.714	52,17	16.667	
TOTAL TEMPORALES	751.447	-406.717	-35,12	-441.318	-37,00
TOTAL CONTRATOS	1.450.093	-221.748	-13,26	93.248	6,87

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>

[Ir al índice](#)



2.- La modernización de la negociación colectiva

2.1 Modificación prioridad convenio de empresa en materia de salario.

Se modifica el art. 84.2 del TRLET, en el que se establecen las prioridades aplicativas para los convenios de empresa, suprimiendo el texto apartado a) que incluía “*La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa*”, con un régimen transitorio para la eliminación (DT sexta): Se aplica a los convenios colectivos a partir de que pierdan su vigencia expresa o, como máximo, el 31-12-22, debiendo, en todo caso, estos convenios adaptar sus disposiciones a la nueva regulación en el plazo de 6 meses desde entonces. La nueva regulación no puede suponer la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.

También modifica el apartado e), antes f), para incluir el termino corresponsabilidad en su definición quedando la redacción así “Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal”

2.2 Vigencia de los convenios colectivos.

Se modifica el art. 86 del TRLET, recuperando la ultraactividad indefinida de los CC, desapareciendo la regulación anterior por la que, transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin nuevo acuerdo o laudo arbitral, este perdía su vigencia y pasaba a ser de aplicación el de ámbito superior.

Tras un año desde la denuncia las partes deberán someterse de forma obligatoria a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales; arbitraje voluntario (pacto previo o coetáneo) con laudo equiparado. En defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación, se mantendrá la vigencia.

Los convenios que se encontraran denunciados a 31/12/2021, entrada en vigor de la norma, mantienen su vigencia (DT séptima). [Ir al índice](#)

3.- Mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición

3.1 Reducción de jornada o suspensión de contrato por causas ETOP o fuerza mayor.

Se modifica el artículo 47 del TRLET, su nueva redacción introduce los cambios siguientes:

- Da una nueva redacción con un lenguaje incluso adecuado a la actualidad.
- En todo el artículo invierte el orden de las medidas de “suspensión de contrato o reducción de jornada” por “reducción de jornada o suspensión de contrato” con el fin de aparentar un orden de aplicación en función de la gravedad de la situación.
- Define que la situación sea de carácter temporal.
- El periodo de consultas, que no tendrá una duración superior a quince días, para las empresas tengan una plantilla inferior a cincuenta personas, lo reduce a siete días.
- Reduce de siete a cinco días el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa desde la comunicación por parte de la empresa de iniciar el procedimiento, salvo que algún centro de trabajo no cuente con RLT que pasa de quince a diez días.
- Incorpora, como novedad, la posibilidad de que las empresas propongan una prórroga de las medidas basadas en causas ETOP a la representación de las personas trabajadoras. Se tratará en un periodo de consultas de duración máxima de cinco días, y la decisión será comunicada a la AL en un plazo de siete días, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización de la medida vigente.
- Incluye que, para los casos de fuerza mayor temporal, además de la medida de suspensión, las empresas puedan aplicar la medida de reducción de la jornada de trabajo, previo trámite y procedimiento que se iniciará a solicitud de la empresa dirigida a la AL competente, acompañando los medios de prueba necesarios, y simultánea comunicación a la RLT.

La existencia de fuerza mayor será constatada por la AL que solicitará informe a la ITSS. La resolución de la AL se dictará en el plazo cinco días desde la solicitud y se limitará a la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa,

correspondiente a esta la decisión de aplicar las medidas de reducción y/o suspensión de contratos. La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante y hasta la que determine. Si no se emite resolución en el plazo indicado se entenderá autorizado el ERTE. En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del periodo determinado en la resolución, se solicitará una nueva autorización.

- Incluye que 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.

Será de aplicación el procedimiento previsto para los expedientes por causa de fuerza mayor temporal antes referidos, con las siguientes particularidades:

- a) La solicitud del informe por parte de la AL a la ITSS no será preceptiva.
 - b) La empresa deberá justificar la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente.
 - c) La AL autorizará el expediente si se entienden justificadas las limitaciones o impedimentos referidos.
- Establece que serán normas comunes aplicables a los ERTE por causas ETOP, y a los que estén basados en una causa de fuerza mayor temporal, las siguientes:
 - a) La reducción de jornada podrá ser de entre un 10 y un 70% y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.
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.
 - b) La empresa junto con la notificación, comunicación o solicitud, según proceda, a la AL sobre su decisión de reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo, comunicará, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan:
 - o El período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada.
 - o La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el ERTE.
 - o 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.

- c) La empresa podrá desafectar y afectar a las personas en función de las alteraciones de las circunstancias causantes, informando previamente a la RLT, y previa comunicación a la entidad gestora de prestaciones sociales y a la TGSS.
- d) Durante la vigencia del expediente no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Excepto en los casos que no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la RLT.

Las empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la DA vigesimoquinta, a favor de las personas afectadas por el ERTE, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 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.

- e) Los beneficios en materia de cotización vinculados a los ERTE, 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 10 de la DA cuadragésima cuarta del TRLGSS.
- f) La prestación a percibir por las personas trabajadoras se regirá por lo establecido en el artículo 267 del TRLGSS y sus normas de desarrollo.

3.2 Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Se añade el artículo 47 bis al TRLET con el que se crea un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo, que tendrá dos modalidades:

1. CÍCLICA: cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
2. SECTORIAL: cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

La activación del Mecanismo se realizará, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de:

- Trabajo y Economía Social.
- Asuntos Económicos y Transformación Digital.
- Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

En modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar a los Ministerios la convocatoria de la Comisión Tripartita de Mecanismos RED, en tal caso la Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días desde la solicitud y analizará la existencia de los cambios, así como, es su caso, de elevar solicitud al Consejo de Ministros.

En cualquier caso, con carácter previo a la elevación al Consejo de Ministros, es necesario informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal.

Una vez activado el Mecanismo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la AL la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el Mecanismo, en cualquiera de sus centros de trabajo.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa a la AL y comunicación simultánea a la RLT, de acuerdo con lo previsto en el art. 47.5 del ET, previo desarrollo de un periodo de consultas conforme al art. 47.3 del ET.

En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

La AL deberá remitir el contenido de la solicitud empresarial a la ITSS y recabará informe preceptivo de esta sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes. Este informe será evacuado en el improrrogable plazo de siete días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la AL, que deberá dictar resolución en plazo improrrogable de siete días a partir de la comunicación de la finalización del periodo de consultas. Transcurrido el plazo sin que hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida, siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos.

Cuando el período de consultas concluya con acuerdo, la AL autorizará la aplicación del mecanismo, pudiendo la empresa proceder a las reducciones de jornada o suspensiones de contrato en las condiciones acordadas, pero si concluye sin acuerdo la AL estimará la solicitud en caso de entender que, de la documentación aportada, se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal o lo desestimará si deduce que no se da la situación cíclica o sectorial.

Serán normas comunes a las dos modalidades:

- a) Las previsiones recogidas en el art. 47.4 y 7, que son la posibilidad de prórroga, límites para la reducción de jornada, comunicaciones a realizar por la empresa, posibilidades de desafectar y afectar personas, prohibición de realización de horas extraordinarias, nuevas externalizaciones de actividad, y nuevas contrataciones (excepto que no sea posible por falta de formación cualificación de las personas afectadas por las medidas).
- b) Las personas trabajadoras afectadas se beneficiarán de las medidas en materia de protección social previstas en la DA cuadragésima primera del TRLGSS, y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- c) ITSS y SPEE colaborarán para el desarrollo de actuaciones de control.

3.3 Acciones formativas durante medidas derivadas de ERTE.

Se introduce la DA vigesimoquinta en el TRLET en la que se establece que durante las medidas de suspensión o reducción derivadas de un ERTE regulado en los art. 47 y 47 bis, causas ETOP, fuerza mayor o Mecanismo Red, las empresas podrán realizar acciones formativas para las personas afectadas con el fin de mejorar sus competencias profesionales y empleabilidad. Se priorizarán acciones dirigidas a necesidades reales de las empresas y las personas trabajadoras, incluidas las digitales, así como las que permitan recualificación de las personas, aunque no tengan relación con la actividad empresarial.

3.4 Cotización durante la situación de desempleo en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato.

- Se modifica el art. 273.2 de la LGSS por el que, en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato, suprime que la empresa ingresará la aportación que corresponda, dejando únicamente en la nueva redacción que la entidad gestora ingresará únicamente la aportación del trabajador, una vez efectuado el descuento, lo que no quiere decir que exonere del ingreso de la aportación a la empresa en estos supuestos, pues le atribuye la obligación en el art. 153 bis de la LGSS

3.5 Beneficios en la cotización a la SS aplicables a los ERTE y al Mecanismo RED.

La Disposición derogatoria única, en su punto 4, deroga la DA cuarta del Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo, que establecía exoneración del pago de cuotas en supuestos de fuerza mayor para favorecer el mantenimiento del empleo cuando concurrieran determinadas circunstancias.

Se añade la DA cuadragésima cuarta a la LGSS que establece:

Durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo por causas ETOP o Fuerza Mayor, artículos 47 y 47 bis del TRLET, las empresas podrán

acogerse voluntariamente, siempre y cuando concurren las condiciones y requisitos incluidos en esta DA, 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 de la LGSS, que se indican a continuación:

Tabla 6 Exoneraciones a la cotización durante aplicación ERTE

TIPO DE ERTE		MECANISMO RED	
ERTE ETOP - Vinculadas a acciones formativas	20%	RED CÍCLICO	60% (cuatro primeros meses de activación). 30% (periodo inmediatamente posterior de cuatro meses). 20% (siguientes cuatro meses). - Vinculadas a acciones formativas
ERTE Fuerza mayor temporal	90%		
ERTE impedimento limitación	90%	RED SECTORIAL	40% Vinculado a acciones formativas

Fuente: Iberley – Dossier paso a paso especial entrada en vigor de la reforma laboral.

- Estas exenciones no tendrán efecto alguno sobre las cotizaciones de las personas trabajadoras.
- No será de aplicación lo dispuesto en el art. 20.1 y 3 de la LGSS, en cuanto al requisito de encontrarse al corriente en el pago de cuotas o el impago de cuotas de periodos afectos de la exoneración.
- Se aplicarán por la TGSS a instancia de la empresa.
- La TGSS comunicará al SPEE la relación de personas por las que se han aplicado exenciones.
- El SPEE verificará la realización de las acciones formativas obligatorias o, al menos, la puesta a disposición por parte de la empresa, en caso de incumplimiento la TGSS informará a la ITSS para que inicie expedientes sancionadores y liquidatorios con el recargo e intereses que correspondan.
- Las exenciones de cotización están condicionadas al mantenimiento de empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE, en caso de incumplimiento la empresa deberá reintegrar el importe de las exenciones con el recargo e intereses que corresponda.
- Mediante nueva DA cuadragésima cuarta, se faculta a la ITSS para la vigilancia y cumplimiento de los requisitos y obligaciones en cuanto a la exenciones.

3.6 Protección por desempleo personas afectadas por aplicación de Mecanismo RED.

Se introduce la DA cuadragésima primera a la LGSS en la que, previa activación del Mecanismo Red, se regula la protección social de las personas trabajadoras por cuenta ajena afectadas por la aplicación de medidas de reducción de jornada o suspensión de contrato y estas puedan acceder a la prestación en las condiciones reguladas, siempre que su salario sea objeto de reducción, sin que sea necesario acreditar un periodo mínimo de cotización. También de las personas socias de cooperativas de trabajo asociado y de sociedades laborales incluidas en el Régimen General de la SS o el alguno de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo.

Requiere en la relación laboral se hubiera iniciado con anterioridad a la fecha del Acuerdo del Consejo de Ministros que declare la activación del mismo.

Considera la prestación incompatible con otras prestaciones o subsidios por desempleo, la prestación por cese de actividad, con la renta activa de inserción, y otras prestaciones de la SS, salvo que hubieran sido declaradas expresamente compatibles.

Limita en cuanto a que las personas no podrán percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más Mecanismos RED.

Se establece que el procedimiento de solicitud y reconocimiento del derecho a la prestación se desarrollará reglamentariamente, fijan las reglas para ello:

- La empresa formulará la solicitud en representación de las personas trabajadoras.
- Fija el plazo de la solicitud de un mes desde la notificación de la resolución o desde el certificado de silencio administrativo. En caso de incumplimiento la empresa será la obligada al pago de la prestación desde el primer día de la medida.
- El acceso a la prestación requiere de la inscripción de la persona trabajadora en el servicio público de empleo competente.
- La base reguladora será el promedio de cotización en la empresa en los 180 días anteriores a la medida o, en caso de no alcanzarlos, los días en alta.

- La cuantía de la prestación será el 70% de la base reguladora durante toda la vigencia de la medida, con un máximo del 225% del IPREM vigente que en caso de tiempo parcial se calculará en función del promedio de horas.
- Durante la aplicación de la medida la empresa ingresará la aportación de la cotización que corresponda, y la entidad gestora la aportación de la persona trabajador, previa deducción de la cuantía de la prestación.
- La prestación será incompatible con el trabajo por cuenta propia o ajena a tiempo completo, aunque sí será compatible con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial y no se deducirá de la prestación la parte proporcional del tiempo trabajado.
- El acceso a la prestación no implicará el consumo de las cotizaciones a ningún efecto, es decir, no supondrá tiempo de consumo para prestaciones por desempleo futuras y, aunque no se considere periodo de ocupación cotizado, el periodo de cotización de los últimos seis años, en su caso, se retrotraerá el tiempo equivalente.

3.7 Reducción de carga administrativa a las empresas

Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima segunda para determinar actuaciones del SPEE y de la TGSS para la simplificación de las actuaciones administrativas en la que se determina que: reglamentariamente establecerán un procedimiento único para que las empresas puedan comunicar, a ambas entidades, el inicio y finalización de los períodos de suspensión y reducción temporal de jornada de trabajo de los trabajadores afectados por un ERTE.

Se establece un régimen transitorio mediante DT octava hasta que se produzca el desarrollo reglamentación, mientras tanto la empresa vendrá obligada a comunicar al SPEE los periodos de inactividad de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación de las medidas de suspensión o reducción adoptadas al amparo de artículo 47 bis del ET.

3.8 Financiación acciones formación ERTE o Mecanismo Red.

Se introduce un nuevo apartado 7 en el artículo 9 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, en el que se establece que las empresas que formen a personas afectadas por medidas ERTE o Mecanismo Red tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de la cantidad que se indica a continuación, en función del tamaño de la empresa:

- De 1 a 9 personas: 425 euros por persona.
- De 10 a 49 personas: 400 euros por persona.
- De 50 o más personas: 320 euros por persona.

Su financiación será a través de aportación extraordinaria al presupuesto del SPEE.

3.9 Medidas de transición profesional del Mecanismo RED.

DA primera: Transcurrido un año desde la primera activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial (ET art.47 bis), el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, atendiendo a las circunstancias en que se encuentren el empleo y el tejido productivo de los sectores afectados por el Mecanismo RED, deben analizar la necesidad de adoptar medidas laborales y de Seguridad Social que favorezcan la transición profesional de las personas trabajadoras que se vean afectadas por el Mecanismo RED en el futuro.

3.10 Acceso a los datos de los ERTE por la TGSS, el SPEE y la ITSS.

Se introduce la DA vigesimosexta al TRLET que estable que la TGSS, el SPEE y la ITSS tendrán acceso, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan, a todos los datos necesarios para la identificación y tipo del ERTE, de la empresa y de las personas trabajadoras incluidas en el expediente, el tipo de medida a aplicar, el período en el que se puede producir la reducción de jornada de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo y el porcentaje máximo de reducción de jornada o periodo máximo de suspensión de contrato previsto respecto de cada persona trabajadora.

[Ir al índice](#)

4.- La modernización en la contratación y subcontratación de actividades.

4.1 Subcontratación de obras y servicios.

Se da una nueva redacción al artículo 42 del TRLET por el que se regula la subcontratación de obras y servicios, se adapta la redacción del artículo a un lenguaje inclusivo y, como destacable se intercala en su punto 6 una nueva regulación en cuanto al CC de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas, esta redacción es:

“6. El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84.”

Además, se añade la nueva disposición adicional vigesimoséptima al ET con la redacción siguiente:

“Régimen jurídico aplicable en los casos de contratas y subcontratas suscritas con centros especiales de empleo. En los casos de contratas y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo regulados en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, no será de aplicación el artículo 42.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.”

En definitiva, las nuevas reglas de aplicación de CC serán las siguientes:

- Regla 1ª: el convenio de la empresa contratista (sin prioridad retributiva).
- Regla 2ª: el convenio sectorial aplicable conforme al Título III ET.
- Regla 3ª: el sectorial “de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata”.
- Reglas inaplicables a los Centros Especiales de Empleo (DA 27ª ET).

4.2 Extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

Se modifica la DA de la Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, que cambia rotundamente su redacción eliminando la anterior que concedía a la negociación colectiva estatal del sector de la construcción la posibilidad de adaptar la modalidad contractual del contrato por obra, ahora obsoleta ante la eliminación de la modalidad de contratación por obra o servicio determinado, y se introduce una forma adicional a la regulada por el ET para la extinción del contrato indefinido adscrito a obra basada en causas inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

Este punto se aborda con mayor profundidad en el [epígrafe 1.4](#)

[Ir al índice](#)



5.- Otras medidas.

5.1 Cotización adicional en contratos de duración determinada inferiores a 30 días.

Se modifica el art. 151 de la LGSS para penalizar los contratos de duración determinada inferior a 30 días que tendrán una cotización a la Seguridad Social adicional a la finalización por importe equivalente a la cuota diaria de la base mínima del grupo de cotización 8 del Régimen General de la Seguridad Social, actualmente $38,89 \times 23,6\% \times 3 = 27,18$ euros. Excepto contratos por sustitución y trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o Régimen Especial para la Minería del Carbón.

5.2 Actualización supuestos situaciones legales de desempleo.

Se modifica el art. 267.1 de la LGSS con el fin de actualizar las situaciones legales de desempleo, en concreto:

- Modifica el art. 267.1 a) 3º que incorpora la situación: “por 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.”.
- Modifica el art. 267.1 a) 6º que suprime la situación “Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato”, al quedarse esta obsoleta con la desaparición del contrato temporal por obra o servicio determinado, e incorpora “Por expiración del tiempo convenido en el contrato formativo o en el contrato de trabajo de duración determinada, por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora” para adaptar las situaciones a las nuevas denominaciones del contrato de duración determinada.
- Modifica el art. 267.1 d) que considerada en situación legal de desempleo a todas las personas trabajadoras fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad productiva.

5.3 Modificación del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Se modifican infracciones existentes, se crean nuevas y se incrementan las cuantías de las sanciones de determinados tipos infractores graves.

- Se modifica el apartado 5 del artículo 6 para incluir como infracción leve el hecho de no informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, y a los trabajadores fijos-discontinuos sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3, 15.7 y 16.7 del ET, sobre personas que la negociación colectiva establezca acciones positivas, personas trabajadoras a distancia, personas contratadas de forma temporal o duración determinada y fijas discontinuas, respectivamente.
- Se modifica el apartado 2 del artículo 7 para incluir como infracción grave, por cada una de las personas trabajadoras afectadas, 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 cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.
- Se añade un nuevo apartado 14 al artículo 7 para incluir como infracción grave la formalización de nuevas contrataciones laborales incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del ET, es decir, dentro del periodo de aplicación del expediente. Se considerará una infracción por cada persona trabajadora contratada.
- Se modifica el apartado 3 del artículo 8 para incluir como infracción muy grave proceder al despido colectivo de trabajadores o a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada del Mecanismo RED en cualquiera de sus modalidades, sin acudir a los procedimientos establecidos en los artículos 51, 47 y 47 bis del ET.
- Se añade un nuevo apartado 20 al artículo 8 para incluir como infracción muy grave establecer nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la

prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del ET, es decir, dentro del periodo de aplicación del expediente.

- Se modifica la letra c) del artículo 18.2 para incluir como infracción grave a ETT, por cada persona trabajadora afecta, formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos a los previstos en el art. 6.2 de la Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, es decir, en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el art. 15 del ET.
- Se añade una nueva letra f) al artículo 18.2 para incluir como infracción grave a ETT 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.
- Se modifica la letra b) del artículo 19.2 para incluir como infracción grave a empresas usuarias, por cada persona trabajadora afecta, la formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos a los previstos en el art. 6.2 de la Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, es decir, en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del ET.
- Se añade una nueva letra g) al artículo 19.2 para incluir como infracción grave a empresas usuarias la formalización de 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. Aunque realmente no es una novedad pues previamente se ha suprimido de la letra b) del mismo artículo.
- Se modifica la letra b) del artículo 19 bis.1, de Infracciones de las ETT establecidas en otros estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, para considerar como una infracción grave de las ETT por cada una de las personas afectadas.
- Se modifica la letra b) del artículo 19 ter.2 de infracciones de las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España, por cada persona trabajadora afecta, formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos a los previstos en el art. 6.2 de la Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, es decir, en los mismos supuestos y bajo las mismas

- condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del ET.
- Se añade una nueva letra h) al artículo 19 ter.2 de infracciones de las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España, la formalización de 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. Aunque realmente no es una novedad pues previamente se ha suprimido de la letra b) del mismo artículo.
 - Se incorpora una nueva letra c bis) al artículo 40.1
Las infracciones graves señaladas en los artículos 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b) y 19 ter.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.

Mediante DT novena se determina la irretroactividad en materia sancionadora, como no puede ser de otra forma conforme al principio de irretroactividad del art. 9.3 de nuestra Constitución.

5.4 Estatuto del Becario.

DA segunda: El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la reforma laboral, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las practicas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

5.5 ERTE por impedimento o limitación a la actividad por COVID-19.

DA tercera: Su tramitación y efectos de estos ERTE, regulados en el artículo 2 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, seguirán rigiéndose por lo dispuesto en dicho precepto hasta el día 28 de febrero de 2022.

5.6 Régimen aplicable al personal laboral del sector público.

DA cuarta: Los contratos por tiempo indefinido y los fijos-discontinuos podrán celebrarse cuando resulten esenciales para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tenga encomendados, previa expresa acreditación. Igualmente se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva.

5.7 Contratación en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea.

DA quinta: Se podrán suscribir contratos de duración determinada por parte de las entidades que integran el sector público para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, siempre que dichos contratos se encuentren asociados a la estricta ejecución de dicho plan, y solo por el tiempo necesario para la ejecución de los citados proyectos. También se podrán suscribir los contratos de duración determinada que resulten necesarios para la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos de la Unión Europea.

5.8 Cómputo estadístico de las personas trabajadoras.

DA sexta: Las personas trabajadoras que vean reducida temporalmente su jornada ordinaria diaria de trabajo o suspendido temporalmente su contrato conforme a lo establecido en los artículos 47 y 47 bis del TRLET serán computadas como ocupadas a efectos estadísticos.

5.9 Prórroga vigencia SMI.

DA séptima: Se mantiene la vigencia del SMI fijado para 2021 hasta que se apruebe el correspondiente RD que lo fije para 2022.

5.10 Mejora en la protección por desempleo de las personas trabajadoras fijas-discontinuas.

La DF sexta establece que el Gobierno regulará, en el marco de la reforma del nivel asistencial por desempleo, las modificaciones necesarias para mejorar la protección del colectivo de personas fijas-discontinuas, 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, y así ha sido, con efectos 3-3-2022, mediante la DT cuarta del Real Decreto-ley 3/2022 que deroga el apartado 4 del artículo 277 del TRLGSS con el fin el garantizar su acceso a los subsidios por desempleo en las mismas condiciones y con los mismos derechos que el resto de trabajadores.

5.11 Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad.

Se introduce la DA vigesimocuarta al TRLET, para que el Gobierno efectúa una evaluación de los resultados obtenidos con las medidas introducidas por la reforma laboral en enero 2025 y publicará de forma oficial los datos obtenidos de la tasa de temporalidad general y por sectores. Evaluación que deberá repetirse cada dos años. Caso de que no se produzca un avance en la reducción de la tasa de temporalidad general o por sectores, el Gobierno elevará a la mesa de diálogo social una propuesta de medidas adicionales.

[Ir al índice](#)

CONCLUSIONES / PROPUESTAS DE LEGE FERENDA

Primera: Contratos temporales y reducción tasa temporalidad.

- Es obvio que, ante las exigencias que impone la reforma laboral para suscribir contratos de trabajo temporales de duración determinada por circunstancias de la producción, las previsibles actuaciones por parte de la Inspección de Trabajo y el endurecimiento de las sanciones económicas a las infracciones, se va a producir una reducción significativa en la utilización de la modalidad de contratación temporal y, por ende, una reducción de la tasa de temporalidad, ocupando su lugar la utilización de la modalidad de contratación indefinida fija discontinua, en el caso de actividades o trabajos estacionales, o indefinida ordinaria cuando la prestación de servicios sea estable y permanente durante todo el año.
- La eliminación de los contratos temporales con causa en la realización de una obra o servicio determinado, por un lado tendrá el efecto de poner fin de forma contundente a la utilización inadecuada de contratación temporal que por las empresas se venía haciendo, y por otro un escenario complicado y confuso en determinados sectores que, sin estar incluidos en el ámbito funcional del sector de la construcción que puede utilizar el contrato indefinido adscrito a obra, depende directa o indirectamente de la construcción de obra, como pueden ser fontaneros, carpinteros, etc. Además, la regulación, procedimientos y plazos establecidos para la extinción o cambio de obra de los contratos indefinidos adscritos a obra en el sector de la construcción hace que su uso, en especial en la pequeña empresa, sea difícil de gestionar y, para el caso de utilizar esta forma especial de extinción, tener una mínima diferencia económica en la cuantía de indemnización, que extinción por causas inherentes a la persona trabajadora será el 7% de las retribuciones salariales, que equivalen a 25,5 días por año de servicio, con respecto a 33 días por año de servicio máximo para el caso de despido improcedente y así evitar cumplir con todas las exigencias, sí resultará viable su aplicación a grandes empresas del sector con una estructura notable y capacidad de gestión.

- El contrato de sustitución ocupará el lugar del antes denominación contrato de interinidad con algunas modificaciones, como poder suscribirse quince días antes de la suspensión de la persona sustituida, también para completar la jornada reducida de otra persona, o para la cobertura temporal de un puesto durante su proceso de selección.
- Se da más importancia y participación a la representación legal de las personas trabajadoras, protagonismo que no tiene mucho sentido si no se fomenta la promoción de elección sindicales en los centros de trabajo y actividades sindicales; nos encontramos desde hace tiempo en un estado de adormecimiento del espíritu sindicalista en la sociedad y una falta de actividad de las organizaciones sindicales.
- En cuanto al contrato indefinido fijo discontinuo, esta adquiere una mayor relevancia con la reforma, pues, en gran medida, será la modalidad de contratación sustituta del contrato temporal por circunstancias de la producción, ocupando su lugar en todas las contrataciones que tenga carácter estacional. Aunque deja un vacío legal en su regulación para el caso de las contrataciones a tiempo parcial, pues su regulación determina que los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial, lo que limitará su utilización a que lo convenios vigentes lo regulen ya o se incluya en las negociaciones futuras.
- Y, por último, los contratos formativos, el gran olvidado y que en el pasado fue llamado contrato para la formación y el aprendizaje y un nicho de precariedad hasta el punto de ser conocido como “el contrato basura”, esperamos que, tras esta reforma, aunque todavía pendiente de desarrollo reglamentario en algunos aspectos, llegue a ocupar el lugar y protagonismo que debe, teniendo en cuenta que su objetivo debe ser, además del empleo, cualificar e iniciar en su vida laboral a las personas jóvenes, las semillas del futuro de nuestra sociedad. Se establecen dos modalidades, una la llamada formación en alternancia, para las personas estén cursando estudios, y otra para la obtención de la práctica profesional para las personas que ya han finalizado sus estudios, dejando en el olvido, a mi juicio, a aquellas personas que no cursan ninguna modalidad de estudios, son jóvenes y,

simplemente, quieren trabajar y formarse únicamente con la práctica y sus habilidades.

Por analogía de situaciones de los contratos de trabajo formativos con los programas formativos para becarios, ya sea mediante prácticas curriculares o extracurriculares, remuneradas o no remuneradas, merece ser citada la disposición incluida en la reforma para que, en el plazo de seis meses, el Gobierno convoque a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario.



Segunda: Negociación colectiva.

Escasas han sido las modificaciones en el campo de la negociación colectiva, pero muy acertadas y de gran calado social, ponen fin a determinadas prácticas empresariales, por todos conocidas, para eludir la aplicación de convenios sectoriales, sobre todo en materia salarial, como han sido la recuperación de la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos y la desaparición de la prioridad aplicativa en materia salarial de los convenios de empresa.

Tercera: Flexibilidad interna y recualificación de trabajadores.

La experiencia de estos últimos años en la aplicación de medidas temporales de reducción de jornada y suspensión temporal de contratos hace indiscutible su eficacia para el mantenimiento del empleo, bienestar social y viabilidad de las empresas, lo que ha servido de base en esta reforma laboral para reforzar estas medidas, agilizar sus procedimientos, incluso para la creación de nuevos mecanismos, el llamado “Mecanismo Red” que puede ser activado por el Consejo de Ministros y que cuenta con dos modalidades, una cíclica y otra sectorial, con las que se conseguirá evitar la inseguridad jurídica vivida en los últimos años, dotará a las empresas de medios para afrontar las situaciones de crisis venideras y se garantizan los recursos económicos necesarios para la subsistencia de las personas trabajadoras durante la aplicación de estas medidas. Para aliviar el coste a las empresas se establecen exoneraciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta, exoneraciones que, excepto para los casos de fuerza mayor temporal, impedimento o limitación, están condicionadas al desarrollo de acciones formativas por parte de las empresas para mejorar las competencias profesionales y empleabilidad de las personas, y cuya financiación de costes también ha sido tenido en cuenta ampliando el crédito por persona para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada en función del tamaño de la empresa, pero que obligará a las empresas al mantenimiento del empleo durante seis meses después de finalizada la vigencia del expediente, lo que resulta complicado de hacer saliendo de una situación de crisis.

Cuarta: Contratación y subcontratación de actividades.

Se define el convenio aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas:

- En primer lugar, el convenio de la empresa contratista, siguiendo en su aplicación las reglas generales de concurrencia de convenios, lo que implica que en materia retributiva solo sería prioritario, si mejora al sectorial.
- En segundo lugar, de no existir convenio de empresa, el convenio sectorial que sea aplicable, salvo que en convenio aplicable a la empresa contratista tenga establecido una garantía de igualdad salarial, para evitar que trabajando en la misma actividad y haciendo lo mismo, hubiera en la empresa trabajadores con retribuciones diferentes.
- En ausencia de ambos, el sectorial aplicable a la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia del objeto social o forma jurídica de la empresa contratista.

Quinta: Otras medidas.

La cotización adicional impuesta al empresario en forma de cotización adicional en los contratos de duración determinada, que se amplía notablemente en la duración de los contratos a los que alcanza, pasando de ser aplicable en los contratos de una duración igual o inferior a cinco días a inferior a treinta días, es una medida adicional a las introducidas con carácter regulador en la reforma laboral, esta tiene un carácter coercitivo y recaudatorio con el supuesto propósito de frenar, más todavía, el uso de los contratos de trabajo temporales de duración determinada.

De las modificaciones introducidas en las LISOS destaca la realizada en su artículo 7.2, introduciendo el cambio de que las infracciones derivadas de la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley sean consideradas por cada una de las personas afectadas en lugar de una infracción por el conjunto de personas, de lo que se espera un efecto positivo en cuanto a la contratación en fraude de ley de forma masiva o habitual.

Final.

En términos generales considero que esta reforma laboral tendrá un impacto positivo, tanto para las personas trabajadoras, con una mejor protección social, estabilidad laboral y medios para su mejora profesional o recualificación, como para los empresarios que contarán con unas medidas de flexibilidad más ágiles y eficaces.

Se espera que provoque un cambio de actitud a la hora de utilizar las modalidades de contratación, que pasarán de ser de carácter temporal mediante contratos de duración determinada a carácter estacional mediante contratos indefinidos fijos-discontinuos y, evidentemente tendrá su efecto en los datos estadísticos reduciendo la tasa de empleo temporal y aumentando la estable.

Transcurrido el primer mes desde la entrada en vigor en su plenitud de la reforma laboral, analizados los datos estadísticos publicados incluidos en el [epígrafe 1.4](#), se confirman las previsiones y sus efectos inmediatos con un cambio claro de tendencia, partiendo de que se produce un aumento de contratación en general, tanto mensual como anual, la contratación indefinida ha tenido en general un aumento muy importante, y la contratación temporal un descenso aunque no tan destacable como era de esperar teniendo en cuenta en eliminación de los contratos por obra o servicio determinado. En cuanto a los contratos formativos los datos son dispares, con carácter mensual descienden las contrataciones en sus dos modalidades y con carácter anual aumentan notablemente los contratos formativos en alternancia y disminuyen los contratos para la práctica.

Pero todas estas medidas no expandirán y mantendrán su eficacia en el tiempo si no se establecen procedimientos y actuaciones de control por la ITSS para vigilar y velar por su cumplimiento, podemos tener la mejor legislación del mundo pero sin vigilancia y control generalizado no será eficiente, incluso puede llegar a tener el efecto inverso al crear la confianza para la práctica habitual de contrataciones irregulares, se produzcan actuaciones inspectoras que pueden suponer un cúmulo de infracciones que motiven sanciones que lleguen a provocar el estado de insolvencia de la empresa y hacer inviable su cobro desembocando en el cierre de la empresa y destrucción de empleo existente.

[Ir al índice](#)

FUENTES CONSULTADAS

Iberley (31.12.2021). Artículo “Publicada la reforma laboral para 2022”.

Iberley (08.02.2022). Artículo “Publicada la convalidación de la reforma laboral 2022”.

Iberley (30.03.2022). Dossier paso a paso. “Especial entrada en vigor de la reforma laboral”.

Antonio V. Sempere Navarro. Lefebvre (2022) “Las reformas laborales de diciembre 2021”.

Jornadas formativas organizadas por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Alicante.

Jornada formativa sobre la reforma laboral en el sector de la construcción organizada por la Federación de Obras Públicas y Auxiliares de la provincia de Alicante.

Base de datos “elderecho.com” Lefebvre.

www.sepe.es (Datos estadísticos)

[Ir al índice](#)

ABREVIATURAS

AL: Autoridad Laboral
BOE: Boletín Oficial del Estado.
CC: Convenio Colectivo.
CE: Constitución Española.
DA: Disposición adicional.
DGT: Dirección General de Trabajo.
DT: Disposición Transitoria
ECOFIN: Consejo de Asuntos Económicos y Financieros.
ERE: Expediente de regulación de empleo.
ERTE: Expediente de regulación temporal de empleo.
ET: Estatuto de los Trabajadores.
ETOP: Económicas, técnicas, organizativas o de producción.
ETT: Empresa de Trabajo Temporal.
FP: Formación Profesional.
IPREM: Indicador público de rentas de efectos múltiples mensual.
ITSS: Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
LGSS: Ley General de la Seguridad Social.
LPGE: Ley de Presupuestos Generales del Estado.
RLT: Representación legal de las personas trabajadoras.
SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal.
SMI: Salario Mínimo Interprofesional.
SS: Seguridad Social.
TRLET: Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
TRLGSS: Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
TRLISOS: Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
UE: Unión Europea.

[Ir al índice](#)