



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE
SAN CRISTÓBAL DE
LA LAGUNA

GARRIGUES

La reforma laboral 150 días después

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

Índice

- Introducción: cambio del contexto normativo de la contratación
- Contrato fijo discontinuo
- Contratos de duración determinada
- Contratos formativos
- Los contratos temporales en el sector público
- Subcontratación de obras y servicios
- ERTE por causas ETOP, ERTE por de FM y Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo

Índice

- Negociación colectiva: convenios colectivos
- Seguridad Social
- Nuevas infracciones y sanciones en el ámbito laboral
- Sector de la construcción: modificación del régimen de extinción del contrato adscrito a obras

I. Introducción: cambio del contexto normativo de la contratación

Cambio del contexto normativo de la contratación

- En el nuevo artículo 15 del ET **desaparecen los contratos temporales** tal y como los conocíamos hasta ahora (contratos de obra, interinidad y eventuales). El contrato de trabajo **se presume concertado por tiempo indefinido**. Se trata de una presunción *iuris tantum* (admite prueba en contrario que acredite la temporalidad del contrato).
- El que no se sitúen en pie de igualdad la contratación indefinida y la temporal, **no significa que la contratación de duración determinada se configure como excepcional**.
- Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad **será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal**, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista
- El Gobierno efectuará una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas mediante el análisis de los datos de la contratación temporal e indefinida en enero de l año 2025, procediendo a la publicación oficial de la tasa de temporalidad general y por sectores. Si no se avanza, elevará a la mesa de diálogo social medidas adicionales.

II. Contrato fijo-discontinuo

Contrato fijo-discontinuo

- Esta modalidad se podrá utilizar para la realización de:
 - i. **trabajos de naturaleza estacional** o vinculados a actividades productivas de temporada y
 - ii. para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación **intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos**, determinados o indeterminados.
- Se podrá utilizar para desarrollar el trabajo en el marco de **contratas mercantiles o administrativas** que, siendo previsibles, **formen parte de la actividad ordinaria**.

En este caso, los **períodos de inactividad** solo podrán producirse como **plazos de espera entre la recolocación entre subcontrataciones**. Eso significa que terminado un periodo de actividad (de ejecución de una contrata), los contratos de los trabajadores se suspenden (con la percepción de las correspondientes prestaciones por desempleo), hasta que se produzca un nuevo llamamiento para una nueva actividad.

Dicho **plazo máximo de inactividad** será de **tres meses**, salvo que la negociación colectiva prevea otra cosa. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa deberá proceder a adoptar las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

¿Qué ocurre si la finalización del periodo de espera entre contratas constituye de por sí causa objetiva de extinción de los contratos de trabajo? ¿y si se superan los umbrales del despido colectivo?

- Podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una **empresa de trabajo temporal** y una persona contratada para ser cedida

Contrato fijo-discontinuo

- El contrato fijo-discontinuo **deberá formalizarse por escrito** y reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral (entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán constar con carácter estimado, para su concreción en el momento del llamamiento).
- **Mediante convenio colectivo (o acuerdo de empresa) se fijarán los criterios del llamamiento.** Asimismo, se deberá informar a la representación legal de los trabajadores con suficiente antelación, al inicio del año natural, sobre las previsiones del llamamiento.
- Mediante convenio colectivo sectorial se podrá:
 - Establecer una **bolsa de empleo de los trabajadores fijos-discontinuos**.
 - Establecer un **período mínimo de llamamiento** y una **cuantía por fin de llamamiento**.
 - Acordar la celebración de **contratos a tiempo parcial**, cuando las peculiaridades del sector así lo justifiquen.
 - Acordar la obligación de elaborar un **censo de anual de trabajadores fijos-discontinuos**.
- Los trabajadores fijos-discontinuos tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral (y no solo el tiempo efectivamente trabajado), **salvo aquellas condiciones que exijan otro tratamiento por su naturaleza**.
- Las empresas deben informar a los trabajadores y a la RLT sobre la existencia de vacantes a tiempo completo.
- Serán un colectivo prioritario para el acceso a la formación en períodos de inactividad.

II. Contratos de duración determinada

Contratos de duración determinada

Dos modalidades con, a su vez, submodalidades:

Contratos por circunstancias de la producción:

- A. Incrementos ocasionales e imprevisibles y oscilaciones de la actividad que conlleven un desajuste temporal.

- B. Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

Contratos por sustitución:

Esta modalidad contractual permite la contratación de personas trabajadoras para (i) sustituir a otras con reserva de puesto y/o (ii) para completar la jornada de aquellas en situación de reducción de jornada.

Contratos por circunstancias de la producción

Contrato para atender incrementos ocasionales e imprevisibles y toda aquella oscilación que (aun siendo actividad normal) **genera un desajuste temporal** (incluye a aquellos que derivan de vacaciones anuales) **siempre que no sea causa del art. 16.1 ET** (fijo discontinuo):

Este contrato es para cubrir aumentos de demanda que sean imprevisibles (no estacionales) y ocasionales (no permanentes, sino puntuales). El **incremento** ha de ser ocasional (no habitual, ni permanente) e imprevisible (si se puede prever hay otra modalidad contractual) pudiendo tratarse de la actividad normal de la empresa.

Y la **oscilación** hace referencia a la existencia de “**picos**” de **producción**, aunque vengan referidos a su actividad normal y no exijan que estemos en presencia de una actividad excepcional.

Ha de generarse un **desajuste temporal entre la plantilla de la empresa y la requerida para hacer frente a la nueva actividad.**

Características:

- a. Duración máxima: no podrá exceder de 6 meses (ampliables a 12 por convenio colectivo sectorial).
- b. Cabe una única prórroga acordada, siempre que no se exceda el límite máximo.
- c. En el contrato debe venir concretada la duración prevista.

Contratos por circunstancias de la producción

Incremento ocasional, previsible y con una duración reducida/limitada:

- a. Duración máxima: **90 días por año natural**, independientemente de los trabajadores que sean necesarios en cada uno de dichos días para atender las concretas situaciones que justifican la contratación, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.
- b. Estos noventa días no se podrán utilizar de forma continuada.
- c. La empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores de la previsión anual del uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de las contrata, subcontratas o concesiones administrativas **que constituyan la actividad habitual/ordinaria de la empresa.**

Delimitación entre el contrato fijo-discontinuo y el contrato por circunstancias de la producción

No cabe utilizar la contratación de duración determinada en los supuestos previstos para la concertación de contratos fijos discontinuos.

Ello significa que queda vedada la utilización de la contratación de duración determinada por circunstancias de la producción en los supuestos de

- Trabajos de naturaleza estacional
- Trabajos vinculados a actividades productivas de temporada
- Trabajos de prestación intermitente, que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El elemento diferencial es el de la certidumbre en la prestación de la correspondiente actividad.

Si hay certeza de que se producirá la prestación, aunque el momento de la misma sea incierto (esté determinado o no), lo procedente será la contratación fija discontinua.

Si no hay certeza, aunque la actividad sea previsible, el recurso al contrato temporal por circunstancias de la producción estará justificado.

- ¿Cuál ha de ser el período temporal de referencia para comprobar la certeza del aumento de actividad?

Contratos por sustitución de la persona trabajadora (art. 15.3 ET)

- **Sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo**, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia, coincidiendo el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

- **Completar la jornada reducida por otra persona trabajadora**, cuando dicha reducción se ampare en causas legal o convencionalmente establecidas. Se debe identificar el nombre de la persona sustituida parcialmente y la causa de la sustitución.

¿Cabe un contrato de sustitución a tiempo completo para completar la jornada reducida de dos o más trabajadores? En su caso, ¿pueden suscribirse con un mismo trabajador varios contratos de sustitución para completar diversas jornadas reducidas?

- **Cobertura temporal de un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción** para su cobertura mediante un contrato fijo (en este caso nunca por un periodo superior a tres meses).

Concatenación de contratos (art.15.5 ET)

- **Adquieren la condición de fijos quienes en un periodo de 24 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, directamente o a través de empresas de trabajo temporal.**
- **Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que en una empresa ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, **durante más de 18 meses en un periodo de veinticuatro meses** mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.**

Elementos comunes de los contratos temporales

Entrada en vigor:

30 de marzo de 2022

¿Qué ocurre con los contratos temporales anteriores al 31 de diciembre? ¿Y con los que se pudieron concertar desde la publicación de la norma?

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

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

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

Este límite será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor de la norma. Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, computa el contrato vigente a la entrada en vigor de la norma.

III. Contratos formativos

Contratos formativos

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

Y también cambia su duración de forma que:

Contrato de formación y aprendizaje	1 año (6 meses por Convenio) a 3 años	Contrato de formación en alternancia	3 meses a 2 años
Contrato en prácticas	6 meses a 2 años	Contrato formativo para la obtención de la una práctica profesional	6 meses a 1 año

Contratos formativos

Contrato de formación en alternancia (no hay título)

Tiene como finalidad **compatibilizar la actividad laboral** retribuida con los correspondientes **procesos formativos** (formación profesional, estudios universitarios, y Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo)

Contrato formativo para la obtención de práctica profesional (sí hay título)

Desempeño de una actividad profesional destinada a **adquirir una práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios**: (i) Título universitario; (ii) Título de grado medio o superior; (iii) Título de especialista o máster profesional; (iv) Certificado del sistema de formación profesional y; (v) Título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas

Estas normas van a ser objeto de **desarrollo reglamentario**, (valora tamaño de empresa, nº alumnos ...)

Junto a ellos y, en relación con las prácticas curriculares y extra-curriculares previstas en los planes de estudio oficiales, **el Gobierno desarrollará el Estatuto del Becario**. Ya han comenzado las negociaciones.

Contrato de formación en alternancia

- Se podrá celebrar con **personas que carezcan de cualificación profesional**.
- Con **carácter general no existe límite de edad** si bien en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo - formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de **hasta 30 años**.
- La **actividad desempeñada** por el trabajador deberá estar **directamente relacionada con las actividades formativas**, coordinándose e integrándose en un programa de formación común.
- Se regula la figura del **tutor**, tanto en la entidad formativa como en la empresa, y la elaboración de planes formativos individuales. Se precisa un convenio entre la entidad formativa y la empresa.
- Tanto la formación teórica como la práctica se consideran sustanciales.
- La duración mínima será de **tres meses** y la máxima de **dos años**, pudiendo desarrollarse de forma no continuada. Si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma, podrá prorrogarse mediante acuerdo, hasta la obtención de dicho título, sin superar nunca la duración máxima de dos años.

Contrato de formación en alternancia

- Como regla general solo podrá celebrarse **un contrato por cada ciclo formativo**. Sin embargo, se admiten también contratos con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario siempre que respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos pueda exceder de **dos años**.
- El **tiempo de trabajo efectivo** (compatible con la formación) está sometido a límites: **65%** primer año y **85%** segundo año.
- No se podrá celebrar cuando la actividad o puesto haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- Como regla general no se podrán realizar ni horas extraordinarias, ni trabajo a turnos o trabajos nocturnos, salvo excepciones.
- No puede establecerse un período de prueba.
- La **retribución** será la fijada por el convenio colectivo. En su defecto, no podrá ser inferior al **60%** (primer año) ni al **75%** (segundo año) de la fijada para el grupo profesional o nivel correspondiente, **no pudiendo ser inferior al SMI**.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

- Deberá concertarse **dentro de los tres años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios** (ampliable a cinco en caso de discapacidad). No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses.
- La **duración mínima será de seis meses y la máxima de un año**, sin perjuicio de concreción en el convenio sectorial dentro de esos límites.
- Una persona no podrá estar contratada por la **misma titulación** en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los anteriores límites. Tampoco podrá contratarse para el **mismo puesto de trabajo** por tiempo superior al máximo, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.
- Se podrá establecer un **período de prueba de 1 mes como máximo** (salvo lo dispuesto por convenio colectivo).
- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. Se elaborará un plan formativo individual.
- No se podrán realizar horas extraordinarias.
- La retribución será la fijada en el convenio colectivo o, en su defecto, la del nivel profesional o grupo correspondiente,

Elementos comunes de los contratos formativos

- Ambos contratos tienen cobertura social (desempleo y FOGASA).
- Se interrumpen en determinadas situaciones (incapacidad temporal, maternidad, lactancia, ...).
- El contrato deberá contener el plan formativo y las actividades de tutoría.
- No se puede contratar a trabajadores con contrato formativo para sustituir a trabajadores en ERTE.
- Si no se cumple con los requisitos, el contrato deviene en indefinido ordinario.
- Es preciso comunicar a la RLT los acuerdos de cooperación educativa o formativa.

¿Cuándo entraron en vigor estos nuevos contratos formativos?

A los tres meses desde la entrada en vigor de la norma, (30 de marzo de 2022)

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

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

IV.- La reforma laboral en el sector público

La reforma laboral en el sector público (i)

Contratos para la ejecución de proyectos y programas específicos, (Disposición adicional 5ª del RDL 32/2021)

- Se podrán suscribir contratos de duración determinada por parte de las entidades que integran el sector público (la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas, las Entidades que integran la Administración Local y el sector público institucional) siempre que esos contratos se encuentren asociados a la estricta ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y **sólo por el tiempo necesario para la ejecución de dichos proyectos.**
- También podrán suscribirse 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.**
- Los contratos se realizarán de acuerdo con los **principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos por la Ley 20/2021**, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

La reforma laboral en el sector público (ii)

- Esta contratación se realizará en el **marco de un contrato temporal de causa específica** al que se denomina “contrato de duración determinada vinculado a programas financiados con fondos europeos (al modelo se le ha asignado los códigos 406 y 506 según la contratación sea a tiempo completo o no).

Personal laboral docente e investigador de las universidades:

- Desaparece el contrato por obra o servicio, (Disposición derogatoria única) por lo que los contratos solamente podrán durar como máximo 3 años.
- Anteproyecto de reforma de la Ley 14/2011, de Ciencia: los contratos van ligados a líneas de investigación por lo que cuando ésta desaparece por cualquier causa, se produce la extinción del contrato por causas objetivas.
- Contratos postdoctorales con una duración máxima de 6 años.
- Para la contratación temporal de personal laboral docente e investigador de las universidades conforme a la Ley Orgánica 6/2011, se ha elaborado un contrato de duración determinada para personal docente e investigador, asignándole los códigos 409 y 509.

La reforma laboral en el sector público (iii)

- **Contratos para la mejora de la ocupabilidad, (reforma la Ley de Empleo, disposición adicional 9ª)**
 - Las administraciones públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar contratos para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral en el marco de los **programas de activación para el empleo previstos en la Ley del Empleo**.
 - La contratación de duración determinada vinculada a los programas de activación para el empleo va a poder realizarse en el marco de un **contrato temporal de causa específica**, distinta a las modalidades a las que hace referencia el artículo 15 del ET.
 - Para dar cobertura a estos contratos se ha elaborado un modelo de contrato al que se denomina **“contrato para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral”** al que se le han asignado los códigos 405 y 505, según sea a tiempo completo o parcial.
 - Estos contratos tienen una **duración máxima de 12 meses**.

La reforma laboral en el sector público (iv)

- Durante el año 2022, y a fin de dar cobertura a los programas de políticas activas de empleo aprobados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, se podrán celebrar los **contratos de duración determinada de mejora de la ocupabilidad (códigos 405/505)** en todos los programas de políticas activas de empleo, con la duración prevista en las bases reguladoras, convocatorias o instrumentos jurídicos correspondientes, sin sujeción por tanto a la duración máxima de 12 meses, siempre que dichas bases reguladoras, convocatorias o instrumentos jurídicos estén aprobados antes del 31 de diciembre de 2021.
- Esta disposición es aplicable a todos los contratos que se suscriban en el marco de **cualquier programa de fomento de empleo subsumible en las políticas activas de empleo**, tal como se definen en el artículo 36 del texto refundido de la Ley de Empleo, tanto si están financiados con los fondos distribuidos según los criterios aprobados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, como con fondos propios de las Administraciones Públicas.

La reforma laboral en el sector público (v)

Contrato de sustitución para cobertura de una vacante

- En los contratos realizados por las Administraciones públicas se aplica el mismo régimen que para los funcionarios. La Disposición adicional cuarta establece que:

"se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público"

- La **duración máxima es de 3 años** y si se sobrepasa la misma, el acto es nulo de pleno derecho, dará derecho a una compensación para el persona interino (20 días por año con el límite de 12 meses), pudiendo el interino continuar si la plaza se ha convocado dentro de los 3 años y no se ha resuelto, (en este caso, no tendrá derecho a compensación económica).

La reforma laboral en el sector público (vi)

Los contratos por tiempo indefinido y los contratos fijo discontinuos

La Disposición adicional 4ª señala que 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.

Sin perjuicio de la tasa de reposición establecida en la ley de presupuestos generales del Estado vigente para cada ejercicio, si para la cobertura de estas plazas se precisara de una tasa de reposición específica, será necesaria la autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

¿Significa que estos contratos no están sujetos a los principios constitucionales?

La reforma laboral en el sector público (vii)

Límites a la concatenación de los contratos de trabajo.

Resultan de aplicación a las Administraciones Públicas. La Disposición adicional 15ª del ET señala:

*Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos previsto en el artículo 15.5, **solo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas** sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas. En todo caso, lo dispuesto en dicho artículo 15.5 no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley*

La reforma laboral en el sector público (viii)

Derogación de la Disposición adicional 16ª del ET

En la reforma de 2012, se posibilitaba que en el sector público pudieran ejecutarse despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, (se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público).

Caben 3 interpretaciones:

- 1ª) Derogación = eliminación. Se equipara al personal laboral al personal funcionario.
- 2ª) La derogación no impide que se puedan hacer despidos pero sólo sobre la base del artículo 51 y 52.
- 3ª) La derogación solamente aplica a la Administración Pública en sentido estricto pero sí al resto del Sector Público, (sector público institucional).

IV.- Subcontratación de obras y servicios

Subcontratación de obras y servicios (artículo 42.6 ET)

- Nuevo apartado 42.6 del Estatuto de los Trabajadores:

*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.

- 1) El sectorial de la actividad desarrollada en la contrata (no el de la principal).
- 2) El convenio sectorial aplicable a la contrata (¿CEE o futuro de multiservicios?).
- 3) El propio de empresa de la contrata: sin prioridad aplicativa salarial del 84.2 ET (eliminada) respecto del sectorial, pero primando el principio de concurrencia del art. 81.4 ET.

V.- Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas ETOP o FM y Mecanismo RED de flexibilización

Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas ETOP o FM

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

Respecto a los ERTE ETOP:

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

Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas ETOP o FM

Respecto a los ERTE por fuerza mayor temporal:

- El procedimiento se iniciará mediante una solicitud simultánea a la RLT y a la autoridad laboral, siendo esta última a quien corresponderá constatar la existencia de la misma.
- Se prevé la emisión de un **informe preceptivo de la Inspección** de Trabajo y Seguridad Social.
- **La resolución se dictará en el plazo de cinco días** desde la solicitud. En caso de no emitirse respuesta en este plazo operará el silencio administrativo positivo (se entenderá aceptada la existencia de la fuerza mayor).
- En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la **finalización del período del expediente**, se deberá solicitar una **nueva comprobación de la existencia de la fuerza mayor**.
- La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de **decisiones adoptadas por la autoridad pública competente**, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública. En estos casos se seguirá el mismo procedimiento que en el caso de fuerza mayor temporal, si bien con algunas matizaciones (por ejemplo, el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptivo).

Elementos comunes a todos los ERTE

Se priorizará la reducción de jornada sobre la suspensión de los contratos de trabajo

La reducción de jornada oscilará entre un mínimo del 10% y un máximo del 70%

La empresa deberá indicar (i) el período dentro del cual se va a aplicar la medida; (ii) la identificación de los afectados; y (iii) el tipo de medida a aplicar a cada trabajador.

Durante la aplicación de la medida se podrá afectar o desafectar trabajadores.

Mientras dure la medida no se podrán efectuar: (i) horas extraordinarias, (ii) contrataciones laborales; ni (iii) externalizaciones de actividad.

Los beneficios en materia de cotización vinculados a los ERTE estarán condicionados al mantenimiento de empleo y, en algunos casos, al desarrollo de acciones formativas.

Durante la aplicación de las medidas, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para los trabajadores afectados con el objetivo de mejorar las competencias profesionales y su empleabilidad.

Mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo

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

Modalidades del Mecanismo RED

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

Activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización

- El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo será activado por el **Consejo de Ministros**.
- En la **modalidad sectorial**, las **organizaciones sindicales y empresariales** más representativas a nivel estatal **podrán solicitar la convocatoria de una comisión tripartita que analice la necesidad de activar esta medida** en un sector concreto.

Mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo

Solicitud por las empresas

- Una vez activado el Mecanismo RED, las empresas podrán solicitar a la autoridad laboral competente la reducción de jornada o la suspensión de los contratos. Simultáneamente se comunicará a la RLT. **En la modalidad sectorial debe acompañarse un plan de recualificación.**
- El procedimiento se tramitará de acuerdo con lo previsto en el artículo 47.5 del ET (ERTE de fuerza mayor), previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos regulados en el 47.3 del ET (ERTE ETOP), con una serie de particularidades.
- La autoridad laboral deberá remitir la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y recabar el **informe preceptivo** de ésta sobre la concurrencia de los requisitos, que será evacuado en el improrrogable plazo de siete días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral. El periodo de consultas puede concluir:
 - Con acuerdo: la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo.
 - Sin acuerdo: la autoridad laboral resolverá estimando o desestimando la solicitud en función de si concurre o no la situación cíclica o sectorial.

Mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo

Solicitud por las empresas

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

Normas comunes aplicables a las dos modalidades de mecanismo RED

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

Beneficios en la cotización a la seguridad social aplicables a los ERTes y al mecanismo RED de flexibilidad.

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

Medida implementada	¿Obligatoriedad de acciones formativas?	Exoneración
ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas de carácter temporal	Sí	20%
ERTE por causa de fuerza mayor temporal	No	90%
ERTE por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada	No	90%
Mecanismo RED en la modalidad cíclica	No	Se aplica un tipo progresivo descendente: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 60% desde la activación hasta el último día del cuarto mes posterior ▪ 30% los cuatro meses siguientes a la terminación del período previo ▪ 20% los cuatro meses siguientes a la terminación del plazo fijado en el punto previo
Mecanismo RED en la modalidad sectorial	Sí	40%

Compromisos.

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

VII.- Negociación colectiva: convenios colectivos

Negociación colectiva: convenios colectivos

ANTES:

Si una empresa no tiene Convenio Colectivo propio, aplica el sectorial.

Tras la reforma laboral de 2012, si existía ese Convenio Colectivo sectorial pero la empresa quería negociar un Convenio Colectivo propio, podía hacerlo y éste tenía prioridad aplicativa sobre algunas materias tasadas, (entre ellas, la cuantía del salario base y los complementos), (artículo 84,2 ET).

AHORA:

Se elimina la **prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa** o grupos de empresas en lo relativo a la **cuantía del salario**.

Esto no afecta a los convenios de empresa que no sean concurrentes con los sectoriales, por gozar de prioridad aplicativa en virtud de lo dispuesto en el artículo 84.1 del ET. En ese caso, se aplica el Convenio Colectivo de empresa en todo.

Negociación colectiva: convenios colectivos

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

Lo anterior resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a la entrada en vigor **una vez que estos pierdan su vigencia expresa** y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la norma.

Los convenios deberán adaptarse a las modificaciones indicadas en el **plazo de seis meses** desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional conforme a lo indicado anteriormente.

Negociación colectiva: convenios colectivos

Se recupera la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos (artículo 86 del ET):

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya alcanzado un acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos de mediación establecidos en los acuerdos interprofesionales. Asimismo, y siempre que exista *pacto expreso*, las partes podrán someterse a los procesos de arbitraje regulados por los acuerdos interprofesionales. **En defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.**

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

VIII.Seguridad Social

Seguridad Social

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

- Se incrementan los tipos de cotización adicional para los contratos temporales de corta duración (todo aquel contrato con una duración inferior a los 30 días) a razón de **26,57 € contrato**, (resultado de la operación: $37,53 \times 23,60 \times 3$). **No aplica a los contratos por sustitución.**
- Se establecen **reglas de cotización específicas** en los **supuestos de reducción de jornada y suspensión del contrato de trabajo.**
- Se fijan las reglas de cotización de los **contratos formativos** en alternancia y las reglas transitorias de cotización para los contratos formativos.
- Se actualiza el listado de situaciones en el que un trabajador se encuentra en **situación de desempleo.**
- Se crea una **prestación para los trabajadores afectados por el Mecanismo RED** para la que no se exige período mínimo de cotización previo a la Seguridad Social y su disfrute no implica el consumo de las cotizaciones que previamente se pudieran haber efectuado.

Nuevas infracciones y sanciones en el ámbito laboral

Nuevas infracciones y sanciones en el ámbito laboral

Se prevén nuevas infracciones en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), en materia de contratación temporal, actuaciones de carácter fraudulento por quienes implementan medidas de flexibilidad interna o en materia de empresas de trabajo temporal.

Grado de infracción	Nuevas conductas tipificadas	¿Se incrementa la sanción respecto del régimen legal previo?
Leves	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No informar a los trabajadores fijos-discontinuos, temporales y vinculados por contrato formativo sobre la existencia de vacantes. 	No
Graves	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En los incumplimientos de las modalidades contractuales, se considerará <u>una infracción por cada trabajador.</u> ▪ En la contratación laboral durante la aplicación de un ERTE, se considerará <u>una infracción por cada trabajador.</u> ▪ Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en la ley de empresas de trabajo temporal; se considerará <u>una infracción por cada trabajador.</u> 	Sí, las sanciones podrán oscilar entre 1.000 € y 10.000 €
Muy graves	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Omitir los procedimientos fijados para la implementación de un ERTE y el Mecanismo RED. ▪ Establecer nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición durante la aplicación de un ERTE. 	No

**Sector de la construcción: modificación del régimen de
extinción del contrato adscrito a obras**

Contrato indefinido adscrito a obra

El RDL 32/2021 **elimina el antiguo contrato fijo de obra** del art. 22 del CC general del SC (al eliminar el temporal por obra y servicio del art. 15.1.a) ET del que derivaba).

Incluye una nueva causa de extinción exclusiva del contrato indefinido para el sector de la construcción → **el contrato indefinido adscrito a obra.**

Principales diferencias

Tiene naturaleza de contrato indefinido, frente a la naturaleza temporal del contrato fijo de obra

A la finalización de la obra, las empresas deberán hacer una propuesta de recolocación a las personas trabajadoras.

Formación

Previo a la propuesta de recolocación, puede ser preciso un proceso de formación con cargo a la empresa.

Extinción

Realizada la propuesta, el contrato **puede extinguirse por los siguientes motivos inherentes a la persona trabajadora:**

- a) La persona trabajadora rechaza la recolocación.
- b) Cualificación inadecuada, incluso tras la formación.
- c) Inexistencia de obras de la empresa.

¿Qué se entiende por finalización de la obra?

- ❑ Se entenderá por finalización de las obras y servicios:
 - ❑ 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 deberá ser **puesta en conocimiento de la RLT**, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con **cinco días de antelación a su efectividad** y dará lugar a la debida propuesta de recolocación.

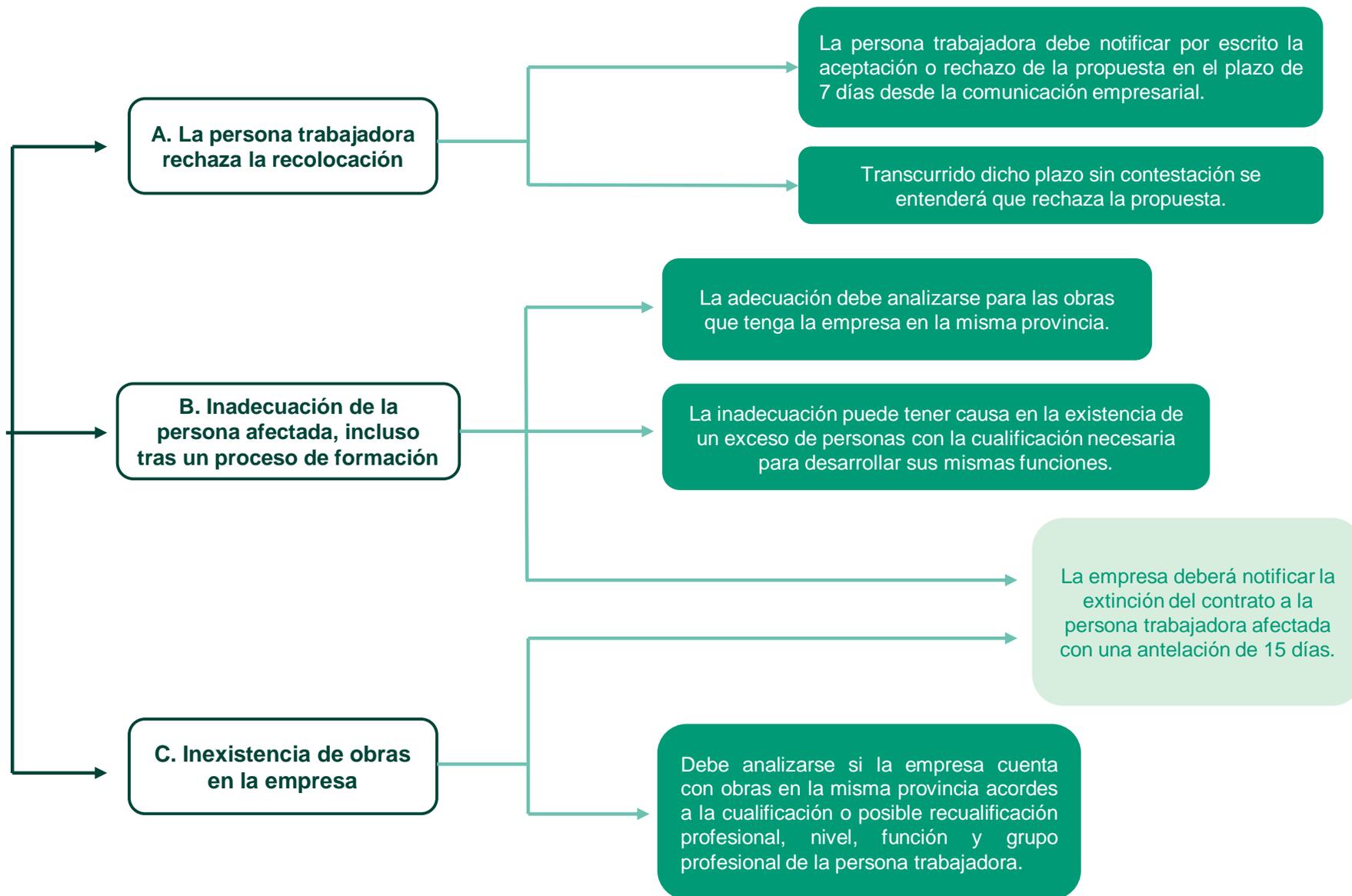
Propuesta de recolocación

- ❑ La finalización de la obra obliga a la empresa a efectuar una **propuesta de recolocación** a las personas trabajadoras.
 - Dicha propuesta debe **formalizarse por escrito** mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo y que será **sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora** con 15 días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.
 - Esta cláusula 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.

- ❑ La propuesta de recolocación puede precisar el previo desarrollo de un **proceso de formación**.
 - El proceso de formación será siempre **a cargo de la empresa**, pudiendo realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales.
 - **La negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción determinará los requisitos de acceso, duración y modalidades de formación** según las cualificaciones requeridas para cada puesto, nivel, función y grupo profesional.
 - El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.

Extinción

Una vez efectuado la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias inherentes a la persona trabajadora:



Extinción

- ❑ Notas comunes a las tres causas de extinción del contrato indefinido adscrito a obra por circunstancias inherentes a la persona trabajadora:
 - **Extinciones individuales con independencia del número de trabajadores afectados.** Se excluye la obligación de tener que acudir a un despido colectivo.
 - **Indemnización.** El trabajador tiene derecho a una indemnización del 7% sobre los conceptos salariales recogidos en el convenio colectivo de aplicación o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.
 - **Preaviso a la RLT.** La extinción del contrato deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de 7 días a su efectividad.
 - **Derecho a prestación por desempleo.** Se considera al trabajador en situación legal de desempleo a efectos de la percepción de la correspondiente prestación.

¿Debe estar adscrito a una única obra o cabe la prestación de servicios en distintos centros de trabajo?

- ❑ Con carácter general, el contrato fijo de obra se concertaba para una sola obra con independencia de su duración. Sin embargo, permitía que las personas trabajadoras prestasen servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo en una misma provincia mediante **acuerdo expreso**, durante un periodo máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolongasen más allá de dicho término.
- ❑ El nuevo contrato indefinido adscrito a obra solamente se encuentra previsto para aquellos que tengan por objeto **tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción**.

¿Quiere decir esto que se ha prohibido la posibilidad de que las personas trabajadoras presten servicios en distintos centros de trabajo o cabe acudir a novaciones contractuales en este sentido?

Dado que la anterior regulación exigía que la prestación de servicios en varios centros de trabajo se realizara mediante acuerdo expreso, **no debería existir inconveniente en que se mantenga esta posibilidad (novación del contrato ex.art.3.1.c) ET)**. Sin embargo, el hecho de que no se encuentre previsto expresamente para este contrato no permite afirmar la ausencia de cierto riesgo.

GARRIGUES

garrigues.com

Síguenos

