

# laffer

A B O G A D O S

Newsletter nº 1/2022

3 de enero de 2022

## **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**

Con fecha 30 de diciembre de 2021, se ha publicado en el BOE el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Entre las modificaciones contenidas en esta norma, caben destacar las siguientes:

- 1. Modificaciones en materia de contratación**
- 2. Modificaciones en materia de subcontratación de obras y servicios**
- 3. Modificaciones en materia de flexibilidad interna**
- 4. Modificaciones en materia de negociación colectiva**
- 5. Otras modificaciones**
- 6. Régimen transitorio y entrada en vigor**

### **1. Modificaciones en materia de contratación**

#### **1.1 Contratos formativos**

Se introduce un nuevo sistema de contratos formativos, sobre la base de dos (2) tipos de contrato: el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

# laffer

A B O G A D O S

a) *El contrato de formación en alternancia*

Su objeto es compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta (30) años.

La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras

La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa.

Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.



# laffer

A B O G A D O S

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres (3) meses y un máximo de dos (2) años, y podrá desarrollarse al amparo de 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 formativo.

Se admite prórroga en caso de haberse concertado por duración inferior a la máxima permitida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo. La prórroga, mediante acuerdo de las partes, duraría hasta la obtención del mismo.

Como norma general, sólo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis (6) meses.

Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto de prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes

# laffer

A B O G A D O S

previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo aplicable. En su defecto, la retribución no podrá ser inferior al 65% el primer año ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo

- b) *El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios*

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la 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.

Deberá concertarse dentro de los tres (3) años, o de los cinco (5) años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. 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 (3) meses.

Su duración no podrá ser inferior a seis (6) meses ni exceder de un (1) año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o



# laffer

A B O G A D O S

autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

El periodo de prueba no podrá exceder de un (1) mes, salvo lo dispuesto en 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.

A la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o, en su defecto, la del

# laffer

A B O G A D O S

grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. La retribución no podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

c) *Normas comunes del contrato formativos*

- La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias protegibles.
- 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.
- Deberá formalizarse por escrito e incluir obligatoriamente el texto del plan formativo individual. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios.
- Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.
- Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.
- Las empresas que estén aplicando medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del Texto Refundido de





# laffer

A B O G A D O S

la Ley del Estatuto de los Trabajadores podrán concertar contratos formativos, siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

- Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.
- La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización
- En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.

## 1.2 Contratos de duración determinada

Se introduce la presunción del carácter indefinido del contrato de trabajo. 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, así como su conexión con la duración prevista.

Se establecen los siguientes supuestos que justifican la contratación temporal:

# laffer

A B O G A D O S

## a) *Circunstancias de la producción*

- Se entiende por tales un incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el nuevo modelo de contrato fijo-discontinuo. Entre las oscilaciones mencionadas se entienden incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.
- La duración del contrato no podrá ser superior a seis (6) meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un (1) año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- También se podrán suscribir contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Las empresas sólo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa (90) días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa (90) días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos. Se excluye como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la



# laffer

A B O G A D O S

empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

b) *Contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo*

- Es necesario especificar en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- Podrá concertarse completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo.
- Podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres (3) meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.
- Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en la norma adquirirán la condición de fijas. También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

c) *Concatenación de contratos*

- Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro (24) meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho (18) meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas,

# laffer

A B O G A D O S

mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

- Adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho 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.
- La antigüedad de la persona trabajadora deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

#### d) *Obligaciones de información*

- La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes. Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.
- Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación de duración determinada, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.
- La empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez (10) días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la



# laffer

A B O G A D O S

empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

### 1.3 Contrato fijo-discontinuo

Se modifica la actual regulación del contrato fijo discontinuo en los siguientes aspectos:

- Este tipo de contrato se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Igualmente podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- Podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

# laffer

A B O G A D O S

- Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.
- El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, 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.
- Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.
- Las personas trabajadoras fijas-discontinuas 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.
- La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que

# laffer

A B O G A D O S

aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

- Las personas trabajadoras fijas-discontinuas 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 durante los periodos de inactividad.

## 2. **Modificaciones en materia de subcontratación de obras y servicios**

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. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará éste, en los términos que resulten por aplicación de las normas previstas en materia de concurrencia de convenios colectivos.

## 3. **Modificaciones en materia de flexibilidad interna**

Se introducen una serie de modificaciones en los supuestos y procedimientos de reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo por causas objetivas o derivadas de fuerza mayor:

### a) *Supuestos y procedimiento de reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo por causas objetivas*

- Se mantiene la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.
- El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de personas trabajadoras de la empresa y el número de personas afectadas



# laffer

A B O G A D O S

por la reducción o por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no superior a quince (15) días. En el supuesto de empresas con una plantilla inferior a cincuenta (50) personas, la duración del periodo de consultas no será superior a siete (7) días.

- La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de esta comisión representativa será de cinco días desde la fecha de la comunicación empresarial a la autoridad laboral competente, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de diez (10) días.
- Se establece la posibilidad de que, durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos, la empresa pueda comunicar a la representación de las personas trabajadoras con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prórroga de la medida. La necesidad de esta prórroga deberá ser tratada en un periodo de consultas de duración máxima de cinco (5) días, y la decisión empresarial será comunicada a la autoridad laboral en un plazo de siete (7) días, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral. Salvo en los plazos señalados, resultarán de aplicación a este periodo de consultas las previsiones recogidas en el procedimiento general.



# laffer

A B O G A D O S

*b) Supuestos y procedimiento de reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor*

- La resolución de la autoridad laboral, que se dictará en el plazo de cinco (5) días desde la solicitud empresarial, surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución. Si se mantuviera la fuerza mayor a la finalización del período determinado en la resolución, se deberá solicitar una nueva autorización
- Si no se emite resolución expresa en el plazo indicado, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo.
- Se incluye el supuesto de fuerza mayor temporal 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 este caso, será aplicable el procedimiento previsto con carácter general, con las siguientes particularidades:
  - La solicitud de informe por parte de la autoridad laboral a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva.
  - La empresa deberá justificar, en la documentación remitida junto con la solicitud, la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente.
  - La autoridad laboral autorizará el expediente si se entienden justificadas las limitaciones o impedimento referidos



# laffer

A B O G A D O S

c) *Normas comunes a los expedientes de regulación temporal de empleo*

- 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.
- La empresa junto con la notificación, comunicación o solicitud (según proceda el caso), comunicará:
  - El período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión de los contratos o la reducción de jornada.
  - La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo.
  - El tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.
  - Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente de ello a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y, conforme a los plazos establecidos reglamentariamente, a la Tesorería General de la Seguridad Social.
  - Dentro del periodo de aplicación del expediente no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Esta



# laffer

A B O G A D O S

prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

- Los beneficios en materia de cotización vinculados a los expedientes de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa, estarán condicionados, con carácter general, al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante un período de seis (6) meses a partir de la finalización de vigencia del expediente.

d) *Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo*

Se trata de 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 bajo dos (2) modalidades:

- Cíclica: cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
- Sectorial: cuando en un determinado sector 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.



# laffer

A B O G A D O S

La activación del Mecanismo se realizará a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Una vez activado el Mecanismo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral 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 por parte de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras, y se tramitará de acuerdo con lo previsto en el procedimiento de reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos regulados en el procedimiento de reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo por causas objetivas, todo ello con determinadas particularidades.

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

Se constituirá como fondo sin personalidad jurídica, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en la forma y condiciones previstas en su normativa de desarrollo.

# laffer

A B O G A D O S

#### 4. **Modificaciones en materia de negociación colectiva**

Se introducen las siguientes modificaciones:

a) *Prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa*

Desparece la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el convenio colectivo sectorial respecto de la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

Se incluye entre las condiciones en las que el convenio colectivo de empresa tendrá prioridad aplicativa sobre el convenio colectivo sectorial:

- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los convenios colectivos.
- Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

b) *Vigencia del convenio colectivo*

Se modifica el régimen de ultraactividad de los convenios colectivos introducido en el año 2012 en los siguientes aspectos:

- Transcurrido un (1) año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos legalmente, para solventar las diferencias existentes.

# laffer

A B O G A D O S

- En defecto de pacto, cuando transcurra el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

## 5. Otras modificaciones

Se introducen diversas modificaciones entre las que destacan, a modo resumido, las siguientes:

- Las empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos.
- Se establece un mecanismo de revisión de los resultados obtenidos por el Real Decreto-ley 31/2021 en enero del año 2025, así como sucesivas evaluaciones cada dos (2) años.
- Las empresas inmersas en expedientes de regulación temporal de empleo podrán desarrollar acciones formativas para las personas afectadas, con arreglo a determinados requisitos.
- Se modifica la regulación del contrato fijo de obra para la construcción a través de la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, destacando los siguientes aspectos:
  - Los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora.





# laffer

A B O G A D O S

- Se considerarán 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.
- La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación, el cual podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.
- Tendrá la consideración de finalización de obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por ésta, la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.
- La propuesta de recolocación será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo y que deberá tener un determinado contenido (como por ejemplo las condiciones esenciales, la ubicación de la obra y la fecha de incorporación a la misma).
- Una vez realizada la propuesta de recolocación, el contrato podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora bajo ciertas circunstancias (como por ejemplo el hecho de que la persona trabajadora rechace la recolocación, o que la cualificación de ésta no resulte adecuada a las nuevas obras de la empresa en la misma provincia).
- La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal

# laffer

A B O G A D O S

de las personas trabajadoras con una antelación de siete (7) días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del 7% calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.

- Se establece una cotización adicional a cargo del empresario en el supuesto de contratos de duración determinada inferior a treinta (30) días, a la finalización de éste. Esta cotización se calculará multiplicando por tres (3) la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes.
- Se incluye un régimen de cotización en supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo, estando la empresa obligada al ingreso de las cuotas correspondientes a la aportación empresarial. Durante los períodos de suspensión temporal de contrato de trabajo y de reducción temporal de jornada, respecto de la jornada de trabajo no realizada, no resultarán de aplicación las normas de cotización correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal, descanso por nacimiento y cuidado de menor, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
- Se incluye igualmente un régimen de beneficios en la cotización a la Seguridad Social, en forma de exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta, aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al Mecanismo RED, el cual será detallado en una *Newsletter* separada. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ejercerá una labor de vigilancia del cumplimiento de los requisitos y de las obligaciones establecidas en relación con las referidas exenciones.



# laffer

A B O G A D O S

- Se crea una prestación específica a favor de las personas trabajadoras por cuenta ajena afectadas por reducciones de jornada o suspensiones del contrato de trabajo en aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.
- Se establecen reglas relativas a la cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia.
- Se modifican diversos preceptos del 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. En este sentido, destaca lo siguiente:
  - El hecho de que, en las modificaciones introducidas en las infracciones graves y muy graves, se determina la existencia de una infracción por cada persona trabajadora afectada.
  - Se incluyen sanciones para infracciones graves en materia de contratación cuyo importe oscila entre 1.000,00 euros y 10.000,00 euros.
- El Gobierno se compromete a, en un plazo de seis (6) meses desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, convocar a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario, cuyo objeto será la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.
- La tramitación y efectos de los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas al COVID-19, regulados en el artículo 2 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación

The logo for Laffer Abogados is centered at the top of the page. It features the word "laffer" in a large, white, lowercase serif font. Below it, the word "ABOGADOS" is written in a smaller, white, uppercase sans-serif font, with each letter spaced out. The background of the logo area is a dark, grayscale photograph of a hand holding a pen over a document, with a watch visible in the upper right corner.

# laffer

A B O G A D O S

económica y la mejora del mercado de trabajo, seguirán rigiéndose por lo dispuesto en ese precepto hasta el día 28 de febrero de 2022.

## 6. Régimen transitorio y entrada en vigor

### a) *Régimen transitorio*

Se establecen las siguientes reglas en relación con las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 32/2021:

- *Contratos formativos vigentes:* Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado.
- *Cotización a la Seguridad Social aplicable a determinados contratos formativos:* se establece un régimen transitorio específico relativo a los contratos formativos en alternancia que se suscriban a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, así como a los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con anterioridad a su entrada en vigor.
- *Contratos de duración determinada celebrados antes del día 31 de diciembre de 2021:*
  - Contratos para obra y servicio y contratos fijos de obra al amparo del artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción: resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los preceptos reguladores de los mismos.



# laffer

A B O G A D O S

- Contratos por obra o servicio determinados celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, previstos en normas con rango de ley, vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres (3) años: mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo con su normativa aplicable, con un límite máximo de tres (3) años a partir del día 31 de diciembre de 2021.
- Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, así como contratos de interinidad: se registrarán hasta su duración máxima por los términos reguladores de los mismos.

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

- *Contratos de duración determinada celebrados a partir del día 31 de diciembre de 2021 y hasta el día 30 de marzo de 2022:* los contratos para obra y servicio determinadas y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados entre las mencionadas fechas, se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha de su celebración y su duración no podrá ser superior a seis (6) meses.
- *Encadenamiento de contratos:* el nuevo régimen será aplicable a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021. En cuanto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo



# laffer

A B O G A D O S

previsto, se tomará en consideración únicamente el contrato vigente a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021.

- *Nueva prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa:*
  - La modificación operada por el Real Decreto-ley 32/2021 resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un (1) año desde la entrada en vigor de dicho Real Decreto-Ley.
  - Las modificaciones operadas en el artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.
  - Los convenios colectivos deberán adaptarse a las modificaciones operadas por el Real Decreto-ley 82/2021 en un plazo de seis (6) meses desde que éstas resulten aplicables al ámbito convencional concreto, de conformidad con lo previsto anteriormente.
- *Convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021:* los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de dicho Real Decreto-ley, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia en los términos establecidos por el mismo Real Decreto-ley.





# laffer

A B O G A D O S

b) *Entrada en vigor*

El Real Decreto-ley 32/2021 entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, con las siguientes excepciones, que entrarán en vigor a los tres (3) meses de su publicación en el BOE:

- El apartado 1 del artículo 1, de modificación del artículo 11.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, relativo al contrato formativo.
- El apartado 3 del artículo 1, de modificación del artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, relativo al contrato de duración determinada y su concatenación.
- El apartado 4 del artículo 1, de modificación del artículo 16 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, relativo al contrato fijo-discontinuo.
- El apartado 7 del artículo 3, por el que se introduce, en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, una nueva disposición adicional cuadragésima primera, de medidas de protección de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED regulado en el artículo 47 bis del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- El apartado 9 del artículo 3, por el que se introduce, en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, una nueva disposición adicional cuadragésima tercera, sobre cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia.



# laffer

A B O G A D O S

- Los apartados 2 y 3 de la disposición derogatoria única, relativos principalmente a contratos de duración determinada.

\* \* \* \*

Esperamos que estos comentarios sean de utilidad y, como siempre, **LAFFER ABOGADOS** está a su disposición para cualquier aclaración o información adicional.

*La información contenida en este documento es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico*