

DOSSIER REFORMA LABORAL 2022

Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre.

INTRODUCCIÓN

Vigencias y régimen transitorio

ENTRADA EN VIGOR GENERAL: 31/12/2021	
EXCEPCIONES:	
Las siguientes modificaciones del Estatuto de los Trabajadores entrarán en vigor A LOS 3 MESES DE LA PUBLICACIÓN DEL RD-ley : 30/03/2022	
Nueva regulación de los contratos formativos	Artículo 11 ET
Nueva regulación duración de los contratos de trabajo-presunción contrato indefinido por regla general	Artículo 15 ET
Nueva regulación del contrato fijo-discontinuo	Artículo 16 ET
Derogación artículo 12.3 ET	<p>Relativo al contrato a tiempo parcial, se elimina:</p> <p><i>«3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa».</i></p>
Derogación apartados 1 y 2 de la disposición adicional decimoquinta, la disposición adicional decimosexta y la disposición adicional vigesimoprimer	<p>D.A. 15ª. Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas.</p> <p>D.A. 16ª Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.</p> <p>D.A. 21ª. Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.</p>

RÉGIMEN TRANSITORIO		
CONTRATOS LABORALES TRAS RD-ley reforma laboral		
TIPO CONTRATO	NORMATIVA APLICABLE	RD-ley 32/2021
CONTRATOS CELEBRADOS ANTES DEL 31/12/2021		
Contratos formativos (art. 11 ET): contratos en prácticas y para la formación y aprendizaje vigentes antes de la entrada en vigor del RD-ley 32/2021 (31/12/2021)	Seguirán vigentes según la normativa aplicable antes del 31/12/2021, y resultarán aplicables hasta su duración máxima.	D.T. 1ª
Contratos duración determinada [art. 15.1 a) ET] celebrados antes de la entrada en vigor del del RD-ley32/2021 (31/12/2021): Contratos de obra y servicio determinado y contratos fijos de obra	Si están vigentes a día 31/12/2021, serán aplicables hasta su duración máxima y se regirán por la normativa anterior al RD- ley 32/2021.	D.T. 3ª
Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación tareas o exceso pedidos y contratos interinidad [art. 15.1.b) ET] celebrados antes de la entrada en vigor del del RD- ley 32/2021 (31/12/2021)	Si están vigentes a día 31/12/2021, serán aplicables hasta su duración máxima y se regirán por la normativa anterior al RD- ley 32/2021.	D.T. 3ª
CONTRATOS CELEBRADOS ENTRE EL 31/12/2021 Y HASTA EL 30/03/2022		
Contratos duración determinada: obra y servicio y contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación tareas o exceso pedidos celebrados desde el 31/12/2021 y hasta el 30/03/2022	Seguirán vigentes y les será de aplicación la normativa anterior al RD-ley32/2021. IMPORTANTE: SU DURACIÓN NO PODRÁ SER SUPERIOR A 6 MESES.	D.T. 4ª

LÍMITES ENCADENAMIENTO CONTRATOS (D.T. 5ª RD-ley 32/2021)	
Contratos de trabajo suscritos apartir de 31/12/2021	<p style="text-align: center;">Serán indefinidos cuando:</p> <p><i>«en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con lamisma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la pro- ducción, sea directamente o a través de su puesta adisposición por empresas de trabajo temporal, ad- quirirán la condición de personas trabajadoras fijas.</i></p> <p><i>Esta previsión también será de aplicación cuandose produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente» (Redacción del nuevo art. 15.5 del ET en vigor el 30/03/2022).</i></p>
Contratos de trabajo suscritos con anterioridad al 31/12/2021	<p>Se aplicará el límite anterior al RD-ley 32/2021:</p> <p><i>«en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticua-tro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la mis-ma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determi- nada, adquirirán la condición de trabajadores fijos» (Redacción del art. 15.5 del ET vigente hasta el 30/03/2022).</i></p>

LOS PUNTOS CLAVE DE LA REFORMA LABORAL

01. PRESUNCIÓN CONTRATO INDEFINIDO COMO REGLA GENERAL

Con carácter general, desde el 30/03/2022, el contrato de trabajo se presume concertado por **tiempo indefinido**. (Art. 15 ET). Esto

implica:

- ☐ Desaparición del «contrato por obra y servicio».
- ☐ Justificación de la temporalidad de la contratación. 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 contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

02. DESAPARICIÓN CONTRATO DE OBRA SERVICIO

Desde el 30/03/2022 desaparece la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado, pero se establece un régimen transitorio para los contratos vigentes a 31 de diciembre de 2021 y los concertados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022.

- ☐ En este caso, las contrataciones temporales no podrán superar los seis meses, por lo que solo se aplicarán hasta el 30 de septiembre de 2022.

03. NUEVOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

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.

A TENER EN CUENTA. Se fijan una serie de condiciones en las que un contrato temporal adquiere la condición de fijo: a) fraude de ley por incumpliendo de lo establecido en el artículo 15 del ET; b) ausencia 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) en caso de encadenamiento de contratos temporales en las nuevas condiciones definidas.

OJO. La nueva regulación reduce a 18 meses en un periodo de 24 el plazo de encadenamiento de contratos para adquirir la condición de trabajador indefinido (con anterioridad a la reforma 2022 el límite era de 24 meses en un periodo de 30 meses).

Los nuevos contratos de duración determinada vigentes a partir del 30/03/2022 son:

A) Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción

Circunstancias de la producción	
Regulación	Art. 15.2 del ET.
Causa	Incremento ocasional e imprevisible de las circunstancias de la producción que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible.
Formalización	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.
Limitaciones	No puede responder a situaciones de trabajo fijo-discontinuo definidas en el art. 16.1 del ET. No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

Duración y posible prórroga	<p>Duración con carácter general: 6 meses (ampliable a un año por convenio colectivo).</p>	<p>Posible prórroga: en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.</p>
	<p>Duración en el supuesto de situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada: un máximo de 90 días en el año natural.</p>	<p>Posible prórroga: los 90 días no podrán utilizarse de manera continuada.</p>
Información a la RLT	<p>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.</p>	
Expiración del tiempo convenido e indemnización	<p>A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.</p>	

B) Contrato de trabajo de duración determinada por sustitución de persona trabajadora

Sustitución de persona trabajadora			
Regulación	Art. 15.3 del ET.		
Causa	<ul style="list-style-type: none"> • La sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. • Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. • Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. 		
Formalización	Ha de especificarse «siempre» en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.		
Limitaciones	La reducción de jornada ha de ampararse en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo.		
Duración y posible prórroga	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">Duración sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo:</td> <td>Durante la ausencia.</td> </tr> </table>	Duración sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo:	Durante la ausencia.
Duración sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo:	Durante la ausencia.		
Duración y posible prórroga	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora:</td> <td>Durante la reducción de jornada de la persona trabajadora.</td> </tr> </table>	Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora:	Durante la reducción de jornada de la persona trabajadora.
Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora:	Durante la reducción de jornada de la persona trabajadora.		

<p>Duración y posible prórroga</p>	<p>Cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo:</p>	<p>Duración máxima de tres meses (o el plazo inferior recogido en convenio colectivo). Superada la duración máxima no puede celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto.</p>
<p>Contratación previa a la sustitución</p>	<p>La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.</p>	
<p>Expiración del tiempo convenido e indemnización</p>	<p>A la finalización del contrato la persona trabajadora NO tendrá derecho a recibir una indemnización según la letra c) del artículo 49.1 del ET.</p>	

ENCADENAMIENTO CONTRATOS TEMPORALES

Se fijan dos aplicaciones distintas:

1. Contratos de trabajo suscritos a partir de 31/12/2021, serán indefinidos cuando *«en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, 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» (nuevo art. 15.5 del ET).*
2. Contratos de trabajo suscritos con anterioridad al 31/12/2021, se aplicará el límite anterior: *«en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro 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 temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos» (ex art. 15.5 del ET).*

04. NUEVOS CONTRATOS

Se establecen 2 nuevos tipos de contratos formativos, vigentes a partir del 30/03/2022:

- a. contrato de formación dual o en alternancia trabajo-formación.
- b. contrato para la obtención de práctica profesional.

Contrato de formación dual o en alternancia trabajo-formación

Ejemplo: caso de los contratos con estudiantes de un FP dual.

Contrato de formación dual	
Regulación	Art. 11.2 del ET.
Causa	Compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
Duración del contrato	La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios (de estar previsto en el plan o programa formativo).
Posible prórroga	Podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años (en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo).

<p>Requisitos de la persona trabajadora</p>	<p>Se podrá celebrar:</p> <p>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.</p> <p>Vinculado a los estudios de formación profesional (FP) o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.</p>
<p>Periodo de prueba</p>	<p>No podrá establecerse.</p>
<p>Actividad laboral desarrollada por la persona trabajadora</p>	<p>Deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral.</p> <p>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 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, 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.</p>
<p>Formación teórica</p>	<p>Pendiente de desarrollo reglamentario tanto su contenido como la financiación de la actividad formativa.</p>
<p>Limitaciones</p>	<p>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: personas de hasta treinta años.</p> <p>Con carácter general solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.</p>

<p>Retribución</p>	<p>La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento 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.</p>
<p>Tutor</p>	<p>La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa.</p>
<p>Planes formativos</p>	<p>Especificarán el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.</p>
<p>Otras especificaciones</p>	<p>Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados períodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros períodos, debido a la naturaleza de la actividad.</p> <p>Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.</p> <p>Las empresas podrán solicitar por escrito al SEPE información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo esta modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá trasladarse a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.</p>

Contrato para la obtención de práctica profesional

Ejemplo: caso de los contratos con personas recién tituladas que vayan a desempeñar un trabajo acorde con su titulación.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios	
Regulación	Art. 11.3 del ET.
Causa	La obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.
Duración del contrato	<p>La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.</p> <p>Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o 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.</p>
Requisitos de la persona trabajadora	Estar 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 (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio), así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
Limitaciones	<p>Ha de concertarse dentro de los tres años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios (cinco años si se concierta con una persona con discapacidad).</p> <p>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, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.</p>

<p>Limitaciones</p>	<p>Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.</p>
<p>Periodo de prueba</p>	<p>Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.</p>
<p>Actividad laboral desarrollada por la persona trabajadora</p>	<p>El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.</p> <p>La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.</p>
<p>Formación teórica</p>	<p>Se establecerá reglamentariamente.</p>
<p>Retribución</p>	<p>Será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.</p> <p>En ningún caso la retribución 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.</p>
<p>Otras especificaciones</p>	<p>A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.</p>

Otras especificaciones	<p>Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET.</p> <p>Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.</p> <p>Las empresas podrán solicitar por escrito al SEPE información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo esta modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.</p>
-------------------------------	---

05. SE POTENCIA EL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo 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 (modificación del art. 16 del ET).

A TENER EN CUENTA. Se afina su definición de forma que lo decisivos el objeto o la naturaleza de los trabajos realizados, de carácter 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.

SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN: En el sector de la construcción los contratos ordinarios también serán los indefinidos (se regula mediante la modificación de la D.A 3.ª de la Ley 32/2006, de 18 de octubre la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción).

06. NEGOCIACIÓN COLECTIVA. PREVALENCIA CONVENIO SECTOR Y RETORNO DE LA ULTRA ACTIVIDAD

- Los convenios sectoriales marcarán los salarios mínimos. Se modifica el art. 84.2 ET.
- Las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa. ² Se modifica el art. 86 ET

07.

MODERNIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Se califica la externalización productiva como un «mecanismo de reducción de costes» que «afecta negativamente a la competencia cualitativa entre las empresas e incide también en el incremento de la precariedad laboral». Por ello:

- Siempre habrá un convenio colectivo sectorial aplicable: el convenio sectorial aplicable puede ser el de la actividad desarrollada en la empresa principal u otro si así lo determina la negociación colectiva sectorial dentro de sus normas generales.
- En el caso de que realice actividades esenciales para el desarrollo de la empresa se aplicará a las personas trabajadoras el convenio sectorial de la actividad que desarrolla la contrata o subcontrata.
- Aplicación del convenio de empresa: el convenio de empresa solo podrá aplicarse por la contratista si determina mejores condiciones salariales que el sectorial que resulte de aplicación.

08.

LOS NUEVOS ERTES MECANISMO RED

- Se mantiene el ERTE ETOP (el periodo de consultas se reduce a siete días para las empresas con menos de 50 trabajadores).
- Se desarrolla el ERTE por fuerza mayor.
- Se añade la regulación de los ERTE por impedimento o limitación.

ERTE ETOP (nueva redacción del art. 47 del ET)

La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.

ERTE POR FUERZA MAYOR (impedimento y limitación) (nueva redacción del art. 47 del ET)

Se desarrolla la aplicación por parte de las empresas de reducción de la jornada de trabajo o suspensión de los contratos por causa derivada de fuerza mayor temporal, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en el nuevo art. 47.5 del ET, en el artículo 51.7 y en sus disposiciones reglamentarias de aplicación.

Se añade la fuerza mayor temporal por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa como consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública, como supuesto permanente de ERTE por fuerza mayor.

A TENER EN CUENTA. La tramitación y efectos de los ERTE por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COV- ID-19 (art. 2 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre), seguirán rigiéndose por lo dispuesto en dicho precepto hasta el día 28 de febrero de 2022 (D.A. 3.ª).

MECANISMO RED (nuevo art. 47 bis del ET)

Se desarrolla la aplicación por parte de las empresas de reducción de la jornada de trabajo o suspensión de los contratos por causa derivada de fuerza mayor temporal, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en el nuevo art. 47.5 del ET, en el artículo 51.7 y en sus disposiciones reglamentarias de aplicación.

- Se crea el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo con dos nuevas modalidades (ambas con derecho a exoneraciones).
- Las empresas formularán solicitudes colectivas en la sede electrónica del SEPE.
- Las personas trabajadoras percibirán el 70% de la BR de la prestación por desempleo durante todo el periodo (hasta un máximo del 225% del IPREM).

EXONERACIONES ERTE

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

09. CAMBIOS EN COTIZACIONES

Incremento en la cotización respecto a los contratos de duración determinada inferior a 30 días

El artículo 151 de la LGSS es objeto de modificación con la finalidad de establecer un incremento en la cotización respecto a los contratos de duración determinada inferior a 30 días, precisando asimismo los supuestos en que no procederá dicho incremento de cotización.

10. ENDURECIMIENTO SANCIONES MATERIA DE CONTRATACIÓN

El art. 5 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre modifica la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, con el objetivo de adaptar la norma sancionadora a las nuevas previsiones de contratación temporal, tanto en lo que se refiere a la normativa de contratación.

–con la imprescindible individualización de la infracción y el incremento de la cuantía de la sanción, como a las medidas de flexibilidad interna, sus limitaciones y prohibiciones.

Las nuevas infracciones graves asociadas a incumplimientos normativos sobre contratación temporal [arts. 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b) y 19 ter.2.e) de la LISOS] se sancionarán con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.