

# Índice

## Contratación laboral

### Contratos formativos:

- Contrato de formación en alternancia
- Contrato para la práctica profesional

### Contratación a tiempo parcial

### Contrato de duración determinada:

- Circunstancias de la producción
- Sustitución de persona trabajadora

### Contrato fijo discontinuo

### Contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra

## Subcontratación de obras o servicios

## ERTES y mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo

### *ERTES*

### *Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo*

## Negociación colectiva

## Ley general de la seguridad social

## Ley infracciones y sanciones orden social

## Otras materias

## Normas transitorias y entrada en vigor

## Tecnología para la gestión laboral

## Más recursos e información

# 1. *Contratación laboral*

Las normas de contratación laboral entrarán en vigor a partir del 30 de marzo de 2022.

Hasta esa fecha se pueden seguir formalizando contratos formativos, de duración determinada y fijos discontinuos conforme a la regulación anterior, si bien los eventuales les y de obra o servicio que se formalicen tienen una duración máxima de seis meses, las restantes modalidades tendrán la duración ordinaria.

Por otro lado, todos los contratos de cualquier modalidad formalizados con anterioridad al 31 de diciembre de 2021 se siguen rigiendo por la normativa vigente a la fecha de su formalización.

Se modifican los contratos formativos (art. 11 ET), modificándose tanto la denominación, como aspectos relevantes de su regulación, también de forma puntual el contrato a tiempo parcial.

Los cambios más relevantes se producen no obstante en la contratación de duración determinada (art. 15 ET) y en los contratos fijos discontinuos (art. 16 ET), y el contrato fijo de obra del sector de la construcción.



- Todos los contratos formalizados con anterioridad al 31/12/21, siguen rigiéndose en todos sus aspectos por la normativa anterior.
- Hasta el 30/03/22, no entran en vigor los cambios que en materia de contratación regula el RD-ley 32/2021.
- Hasta el 30/03/22, se pueden seguir formalizando nuevos contratos en base a la normativa anterior (formación y el aprendizaje, prácticas, eventual, obra o servicio, interinidad, fijo periódico, y fijo discontinuo). Si bien los eventuales y los de obra no pueden superar los 6 meses de duración.

## *Contratos formativos*

Los contratos formativos se diversifican de forma similar a la normativa anterior, en el contrato de formación en alternancia y el contrato de práctica profesional.

- *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 el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Las modificaciones afectan a la edad máxima de formalización, la duración, la cuantía salarial y la mayor exigencia del proceso formativo.

Los aspectos más relevantes son:



- Personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados que permitan formalizar el de prácticas profesional.
- Edad: no hay límite general aunque si un límite de 30 años, en algunos supuestos.
- Programa de formación, tutores entidad formativa y empresa, plan formativo individual.
- Duración: mínima 3 meses, máxima 2 años. Posibilidad de prorroga si la formalización inicial no es la máxima y se siguen los estudios para el título.
- Podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios.
- Se puede formalizar a tiempo parcial.
- Un solo contrato por ciclo, titulación o certificado. Posibilidad en varias empresas en actividades distintas del proceso formativo, con el límite total de 2 años.

*Sigue >>*



- Tiempo trabajo efectivo: no más del 65% de la jornada máxima durante el primer año y 85% el segundo.
- No se puede celebrar si se ha desempeñado misma actividad o puesto en la misma empresa, bajo cualquier modalidad y por tiempo superior a 6 meses.
- Prohibición de horas complementarias y de horas extraordinarias salvo fuerza mayor. Tampoco estarán permitidos trabajos nocturnos ni a turnos (salvo excepción), ni periodo prueba.
- Retribución: según convenio, en su defecto no inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo. Nunca menos del SMI (en proporción al trabajo efectivo).
- No genera indemnización a su finalización.
- No son incompatibles con la aplicación de ERTES en la empresa salvo excepciones.
- Se mantiene la cotización por cuota única hasta un salario que no supere la base mínima de cotización, y, se aplicará una cotización adicional cuando se supere.
- Se mantienen las exoneraciones de cuotas existentes tanto ordinarias, como para personas discapacitadas.
- Solicitud certificación al SEPE sobre posible existencia contratos anteriores.

- *Contrato para la práctica profesional*

Puede concertarse con quienes están 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.

Los cambios más significativos afectan al **plazo de formalización tras los estudios**, a la duración del contrato, y la retribución.



- Formalización dentro de los 3 años, o 5 años en personas con discapacidad, siguientes a terminar estudios.
- Duración: no inferior a 6 meses ni mayor a 1 año en la misma o distinta empresa.
- Posibilidad de establecer distintos contratos en base a distintas titulaciones en la misma empresa en diferentes puestos de trabajo.
- Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que en el primer contrato ya se acreditarán.
- Tiempo completo o parcial.
- Periodo de prueba: máximo 1 mes, salvo lo dispuesto por convenio.
- Puesto de trabajo adecuado a la práctica.
- No son incompatibles con la aplicación de ERTES en la empresa salvo excepciones.
- Plan formativo individual y asignación de tutor.
- No se pueden realizar horas extras (salvo fuerza mayor). Sí son posibles las horas complementarias.
- Retribución: la fijada en el convenio. En su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.



- Nunca inferior a la establecida para el contrato para la formación en alternancia, ni al SMI (en proporción al trabajo efectivo)
- No genera indemnización a su finalización.
- Solicitud certificación al SEPE sobre posible existencia contratos anteriores.
- Cotización ordinaria en función del salario percibido.

Se establecen una serie de normas comunes para ambos contratos formativos:

- a) **La acción protectora de la Seguridad Social** de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- b) 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.**
- c) **El contrato**, que deberá formalizarse por escrito, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios con las entidades formativas para el contrato de formación en alternancia.
- d) 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, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.
- e) 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.

## *Contratación tiempo parcial*

A partir del 31 de marzo de 2022, se deroga la limitación de poder formalizar contratos a tiempo parcial en la modalidad de formación en alternancia (art. 12.2 ET), y se elimina la regulación sobre contratos a tiempo parcial indefinidos fijos periódicos (art. 12.3 ET), al regularse de forma muy amplia y flexible el contrato fijo discontinuo, eliminándose la distinción de su formalización en fecha “cierta” o “incierta”.

## *Contratos de duración determinada*

Las modificaciones más relevantes que introduce el RD-ley 32/2021, se producen sin lugar a duda en el marco de la contratación de duración determinada (art. 15 ET). Marco que se venía manteniendo básicamente desde la reforma del ET del año 1994, en base a la naturaleza coyuntural de las causas que posibilitaban su formalización.

En la nueva regulación **desaparece la modalidad de obra o servicio** determinado, que tras la STS 1137/2020, de 29 de diciembre de 2020, había perdido buena parte de su habitual aplicación en el marco de la contrata o subcontrata de actividades. La derogación de esta modalidad se materializará a partir del 31 de marzo de 2022, siendo posible hasta esa fecha su formalización, con una duración máxima de 6 meses.

*“Desaparece la  
Modalidad de  
obra o servicio  
determinado a  
partir del 31 de  
Marzo”*

Partiendo del principio de que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, **las nuevas modalidades de duración determinada son las siguientes:**

- Circunstancias de la producción
- Sustitución de persona trabajadora

- *Circunstancias de la producción*

En esta modalidad se siguen manteniendo, como en el anterior eventual, las causas coyunturales e imprevisibles como justificativas, pero se incluyen también con una limitación temporal de 90 días, causas ocasionales previsibles que impliquen un desajuste temporal de la plantilla.

Su entrada en vigor será el 31 de marzo de 2022.



- Causas: incremento ocasional e imprevisible; oscilaciones de actividad normal que generan desajuste temporal entre el empleo estable y el requerido.
- Se establece expresamente su utilización también por vacaciones anuales.
- Duración: no más de 6 meses, ampliable hasta 1 año por convenio sectorial.
- Situaciones ocasionales, previsibles de duración reducida y delimitada, para un máximo de 90 días en el año natural, que no se pueden utilizar de manera continuada, con independencia de las personas que sean necesarias.
- El último trimestre del año: previsión anual de las situaciones ocasionales de su uso a la RLT.
- No utilización como causa los trabajos en el marco contrata, subcontrata o concesiones administrativas en la actividad habitual u ordinaria de la empresa.
- Computa a los efectos de encadenamiento contratos, dos o más contratos por más de 18 meses en un plazo de 24 meses, determina condición fija.
- También hay encadenamiento en sustitución puesto con contratos que hayan superado plazo.
- Obligación empresa en encadenamiento de comunicar en plazo 10 días documento de fijeza.
- Posible solicitud de la persona trabajadora al SEPE certificado duración contratos.





- Cotización adicional (según norma actual de 26,57€) en la extinción del contrato cuando su duración es inferior a los 30 días.
- Su irregularidad determina la condición de indefinido y una infracción administrativa de 1.000 a 10.000 € por persona contratada irregularmente.
- Se mantiene la indemnización por fin contrato de 12 días por año servicio.

- *Sustitución persona trabajadora*

Mantiene los mismos parámetros que el contrato de interinidad, siendo posible su formación, en los supuestos de sustitución de personas 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. No obstante, se mejora la regulación anterior permitiendo que el sustituto podrá iniciar su prestación de servicios antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, como máximo, durante quince días, lo que elimina la problemática anterior de conocimiento del puesto de trabajo.

Entrar en vigor el 31 de marzo de 2022, hasta esa fecha, se puede seguir utilizando el contrato de interinidad con las exoneraciones reguladas.



- Supuestos de reserva del puesto de trabajo.
- Asimismo, para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora por causas legales o convencionales.
- Dado el cambio de denominación, habrá que estar a la regulación o interpretación que permita la aplicación de las exoneraciones de interinidad.
- También para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo (máximo 3 meses).
- Contrato irregular determina condición indefinido, y una infracción de 1.000 a 10.000€ por persona contratada irregularmente.

## *Contrato fijo discontinuo*

Se configura como la modalidad de referencia en muchos supuestos, actividad estacional o de temporada, periodos a fecha determinada, como indeterminada, y contrata y subcontratas. También puede ser utilizado por las ETT.



- Para trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para los de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Para trabajos en el marco de la ejecución de contrata mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- Para empresa de trabajo temporal y persona contratada para ser cedida.
- Información a la RLT de 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.
- Posibilidad de regulación convencional sobre: elaboración de censo anual del personal fijo discontinuo; periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento.
- Antigüedad: toda la duración de la relación laboral, no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza. (Los criterios doctrinales habían diferenciado la antigüedad a efectos derechos económicos del complemento antigüedad, donde computaba todo el tiempo, del derecho a indemnizaciones que se mantenía con el tiempo efectivo).
- Previsión de mejora en los subsidios asistenciales desempleo.

# Subcontratación de obras o servicios

Se mantiene la regulación de la responsabilidad solidaria en materia de Seguridad Social y salarial en la subcontratación de obras o servicios de la propia actividad regulada en el art. 42 ET, así como la solicitud de certificación a la TGSS.

La modificación operada en el precepto legal se remite a la **garantía salarial que las personas trabajadoras de las empresas contratistas o subcontratistas van a tener**, al resultar de aplicación el convenio del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, salvo convenio sectorial. Regulación de garantía que viene acompañada con la eliminación en la prioridad aplicativa del convenio de empresa de la cuantía salarial.



- En contratas o subcontratas propia actividad comprobación situación corriente Seguridad Social. Certificación TGSS.
- Responsabilidad solidaria em propia actividad durante 3 años obligaciones Seguridad Social y un año salarial.
  - Información identidad empresa principal a las personas trabajadoras y a la TGSS.
  - Información RLT empresa principal y empresas contratistas y subcontratista.
  - Garantía salarial convenio actividad realizada.
  - Libro registro compartan mismo centro trabajo forma continuada.

# Ertes y mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo

Se modifica el artículo 47 ET, sobre la suspensión y reducción de jornada a través de los ERTES, y se incluye un nuevo art. 47 bis, que regula el mecanismo RED. Las modificaciones en suspensión y reducción de jornada son reducidas, manteniendo las causas justificativas y sujetos legitimados en la negociación en los mismos términos y conceptos que la reforma de 2012, reduciéndose no obstante en empresas de menos de 50 personas la duración del periodo de consultas.

En los ERTES derivados de fuerza mayor, junto con la regulación ordinaria, se incluye el concepto de fuerza mayor temporal por impedimento o limitación, en los mismos términos y procedimiento que se desarrolló por la normativa COVID.

## ERTES

La regulación más relevante en caso de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), es la siguiente:



- Mismas causas y procedimiento regulación 2012
- Procedimiento imperativo cualquiera que sea el nº de personas trabajadoras afectadas.
- Periodo consultas 15 días, de 7 días en empresas menos 50 plantilla.
- Informe preceptivo inspección trabajo
- Notificación a la autoridad laboral.
- Acuerdo periodo consultas presume existencia de causas.
- Posibilidad de prorroga con nuevas consultas.

En los casos de fuerza mayor, los aspectos más relevantes, son:



- Concepto específico de fuerza mayor temporal por impedimento o limitación actividad.
- Se mantiene constatación por la autoridad laboral.
- Resolución 5 días. Silencio positivo.
- En fuera mayor temporal ordinaria informe preceptivo inspección trabajo.
- En fuera mayor temporal por impedimento o limitación informe potestativo inspección trabajo.

Las normas comunes tanto para los ETOP como para los ERTES fuerza mayor, son:



- Se prioriza la reducción de jornada sobre la suspensión.
- La reducción de jornada en todos los casos deberá ser del 10% al 70%.
- Se regula la desafectación/afectación a lo largo del ERTE
- Prohibición de formalizar nuevos contratos trabajo, realizar horas extras, y externalización productiva en el periodo aplicación ERTE.
- Se tipifican en la LISOS las infracciones y sanciones al incumplimiento de las prohibiciones anteriores.
- Se regulan exoneraciones de cuotas vinculadas al desarrollo de acciones formativas:
  - a) 20% ETOP
  - b) 90% fuerza mayor
- La exoneración determina la obligación de mantenimiento empleo durante 6 meses desde la finalización del ERTE (computo distinto normativa COVID). Incumplimiento devolución proporcional persona.

## *Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo*

Se introduce en el nuevo art. 47 bis del ET, un mecanismo análogo a los ERTES, pero que exige la activación por el Consejo de Ministros ante situaciones cíclicas cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general, o causas sectoriales.

Su tramitación una vez activado, se debe realizar ante la autoridad laboral, solicitando medidas de suspensión o reducción de jornada a través del mismo procedimiento regulado para los ERTES de fuerza mayor temporal.



- Una vez activado solicitud autoridad laboral
- Duración 1 año en causa cíclicas; 1 años + dos prorrogas de 6 meses en sectoriales.
- Procedimiento como fuerza mayor temporal, pero con período consultas como en ETOP
- Suspensión o reducción jornada entre el 10% y 70%.
- Informe inspección trabajo
- Resolución administrativa autoridad laboral en 7 días. Silencio positivo.
- Periodo consultas con acuerdo se deberá autorizar. Sin acuerdo la autoridad laboral determinara la estimación o desestimación.
- Prestaciones por desempleo similares a normativa COVID
- Exoneraciones de cuotas vinculadas a formación:
  - a) En causas cíclicas: 60%,30% 20% en periodos cuatrimestrales
  - b) En sectoriales: 40%
- Regulación desafectaciones/afectaciones
- Mismas prohibiciones de horas extras, nuevas contrataciones y externalización productiva que en los ERTES. Con las mismas consecuencias sancionadoras.
- Incremento créditos formativos como en ERTE.

# Negociación colectiva

Se mantiene la regulación de inaplicación del convenio colectivo que estableció la reforma de 2012, se modifica el art. 84.2 ET respecto a la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial, manteniéndose la prioridad en el resto de las materias ya reguladas. También se modifica el art. 86 ET en relación con el periodo de ultraactividad del convenio.

En las disposiciones transitorias, se mantiene la duración de la prioridad del salario del convenio de empresa suscritos y presentados a registro o publicados anteriores al 31 de diciembre de 2021 durante la vigencia de este, pero con un plazo máximo de 12 meses.



- Se elimina la prioridad del convenio de empresa en materia salarial
- Los convenios colectivos de empresa anteriores al 31/12/21, mantienen la prioridad del salario durante su vigencia y como máximo un año.
- Los convenios de empresa deberán adaptarse en un plazo de 6 meses.
- Los convenios colectivos determinarán los efectos de este una vez denunciados y concluida su vigencia.
- En defecto de regulación convencional se mantendrá vigente.
- Transcurrido un año desde la denuncia convenio, sometimiento a procedimiento de mediación.
- Si hay acuerdo expreso procedimiento de laudo arbitral para resolver las diferencias.
- Los convenios denunciados a fecha 31/12/2021, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia.

# Ley general de la seguridad social

Se modifican distintos preceptos de la LGSS, tanto en materia de cotización, como referente a las prestaciones por desempleo.

Los cambios más relevantes son:



- Cotización adicional empresa de 26,57€ en los contratos de duración determinada inferiores a 30 días a la finalización de estos.
- Cotización adicional de los contratos de formación en alternancia, cuando se supere la base mínima de cotización a partir 31/03/22.
- Regulación de la cotización a cargo de la empresa en todos los supuestos de suspensión o reducción de jornada, aunque no haya prestación desempleo.
- Reconocimiento situación legal desempleo en mecanismo RED.
- Beneficios cotización en ERTES y RED vinculados a la formación y efectos de posibles incumplimientos.
- Regulación obligación de mantenimiento empleo cuando la empresa haya exonerado cuotas en ERTTE o RED.
- Control exoneraciones por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



# Ley infracciones y sanciones orden social

Se tipifican expresamente el incumplimiento de las prohibiciones de realizar horas extraordinarias, nuevos contratos laborales y externalizaciones productivas en los periodos de aplicación de los ERTES o RED, y **se califican dichas infracciones como graveso muy graves, con un incremento en el importe de las sanciones.** También se modifican otras infracciones en materia de ETT con la importante consecuencia de constituir una infracción por cada persona afectada por el incumplimiento.

Se establece expresamente la irretroactividad de las infracciones y sanciones reguladas por el RD-ley 32/2021. A los incumplimientos anteriores al 31/012/2021, se aplicará la regulación existente con anterioridad.

Los aspectos más relevantes:



- Infracción leve laboral en caso de no facilitar información de vacantes de contratos indefinidos a fijos discontinuos (hasta 750 €).
- Infracción grave laboral el efectuar nuevos contratos trabajo en periodos aplicación ERTE o RED (de 1.000 a 10.000 € por persona).
- Infracción muy grave laboral el efectuar externalizaciones productivas en aplicación ERTE o RED (de 7.501 a 225.018 €).
- Infracción muy grave laboral el efectuar despidos colectivos, suspensiones o reducciones ERE, ERTE o RED sin tramitar procedimientos (de 7.501 a 225.018 €).
- Modificaciones en varias infracciones ETT. incrementándose las sanciones y Considerándose una infracción por cada persona.

## 2. Normas transitorias y entrada en vigor

Las disposiciones transitorias, afectan a las siguientes materias:

- Los contratos formativos vigentes se siguen regulando por la normativa que se concertaron.
- La cotización para los contratos de formación en alternancia se realizará conforme a la cotización de formación y aprendizaje hasta que se regule la nueva modalidad.
- Los contratos de duración determinada eventuales y de obra o servicio formalizados hasta el 30/03/21 tendrá una duración máxima de 6 meses.
- La nueva norma de encadenamiento de contratos se aplicará a los contratos formalizados desde 31/12/21. Y los anteriores solamente se computa el vigente en esa fecha.
- Periodo transitorio vigencia prioridad aplicativa convenio empresa en materia salarial durante su vigencia y máximo un año.
- Ultraactividad convenios denunciados a fecha 31/12/2021.
- Comunicación periodos inactividad en ERTES al SEPE.
- Irretroactividad materia sancionadora.

Con carácter general el RD-ley 32/2021, entro en vigor el 31/12/2021, no obstante, se regula una entrada posterior de tres meses 30/03/2022, en las siguientes materias.

- La regulación de los contratos formativos.
- La regulación de los contratos de duración determinada.
- Los contratos fijos discontinuos con la nueva redacción.
- Mecanismos RED.
- Cotización contratos formación alternancia.
- La derogación de la modalidad fijo periódico.
- La derogación de los despidos ETOP en la administración pública.
- La derogación de la bonificación en interinidad en excedencia cuidado hijos.