RESUMEN DE LA REFORMA DE LA NORMATIVA LABORAL (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre)

A.-) MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ET)

A.1.) MODIFICACIÓN DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

1.-) Contrato formativo (Artículo 11 ET). EN VIGOR DESDE EL 31 DE MARZO DE 2022

- Se establece un contrato formativo con dos modalidades:

  a.-) El **contrato de formación en alternancia**, que tendrá por objeto 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.

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

1.1.-) Contrato de formación en alternancia. Se realizará en base a las siguientes reglas:

- 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.

- Se podrán realizar también contratos vinculados a estudios de formación profesional 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.

- 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 30 años.

- La persona contratada contará con un tutor designado por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas.

- Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, elaborarán, en colaboración con las empresas, planes formativos individuales.

- La duración del contrato será de un mínimo de 3 MESES y un máximo de 2 AÑOS.

- El **tiempo de trabajo efectivo** no podrá ser superior al 65% durante el primer año, o al 85% o, 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 podrá celebrar este tipo de contrato cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 MESES.

- Las personas contratadas bajo esta modalidad contractual **no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias**, excepto las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

- Con este contrato tampoco se podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

- No podrá establecerse periodo de prueba.

- La retribución será la establecida en el convenio colectivo de aplicación. En su defecto, **la retribución no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 65% 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. La retribución no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

1.2.-) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios. Se realizará en base a las siguientes reglas:

- 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, 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 3 AÑOS (o de los 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 3 MSES, sin que se computen a estos efectos los periodos de

formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

- La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 MESE ni exceder de 1 año. Dentro de estos límites los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

- Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

- La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

- **Las personas contratadas no podrán realizar horas extraordinarias,** excepto las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

- 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 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.

1.3.-) Normas comunes del contrato formativo

- 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.

- Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- El contrato deberá formalizarse por escrito.

- 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.

- Las empresas que estén aplicando medidas de reducción de jornada de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivados de fuerza mayor, o el Mecanismo RED de Flexibilidad y

Estabilización del Empleo 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.

- Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

- 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.

RÉGIMEN TRANSITORIO. Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje según la redacción vigente antes del 31 de marzo de 2022, resultarán aplicables hasta su duración máxima en los términos recogidos en el artículo 11 de ET.

RÉGIMEN TRANSITORIO. Hasta la entrada en vigor del nuevo régimen de cotización (31 de marzo de 2022) la cotización de los contratos de formación en alternancia que se suscriban a partir del 31 de diciembre de 2021, y de los contratos de contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con anterioridad a esta fecha, se realizará conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 para los contratos para la formación y el aprendizaje.

2.-) Contratación de duración determinada y nuevas reglas sobre concatenación de contratos. EN VIGOR DESDE EL 31 DE MARZO DE 2022

Desaparece la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado.

2.1.-) Duración del contrato de trabajo (Artículo 15 ET).

- El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, también en el sector de la construcción.

- Solo podrá celebrarse el contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de trabajador.

- 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.

2.2.-) Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción (Artículo 15 ET).

- Se entenderá por **circunstancias de la producción** el incremento ocasional e imprevisible de la actividad 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 respondan a los supuestos en los que sea necesario la realización del contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo que se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

- Cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a 6 MESES. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta UN AÑO.

- Se podrán también formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 DÍAS en el año natural, que no podrán ser utilizados de manera continuada.

- NO podrá identificarse como causa del contrato de circunstancias de la producción la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

2.3.-) Contrato de trabajo de duración determinada para la sustitución del trabajador con derecho a su puesto de trabajo (Artículo 15 ET).

- Se podrán celebrar contratos de duración determinada para la sustitución de un trabajador 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.

- Igualmente, podrá celebrarse un contrato por sustitución para completar la jornada reducida por otro trabajador, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo, especificándose también en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

- El contrato de sustitución podrá concertarse también 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 3 MESES, o un plazo inferior recogido en el convenio colectivo; sin que pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

RÉGIMEN TRANSITORIO. Los contratos para obra y servicio determinado de obra y fijos de obra en construcción vigentes antes del 31 de diciembre de 2021 están bajo la normativa anterior hasta su duración máxima.

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado y de interinidad vigentes antes del 31 de diciembre de 2021 están bajo la normativa anterior hasta su duración máxima.

Se podrán seguir suscribiendo contratos de obra y eventuales desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 bajo la legislación anterior, pues la nueva entra en esta última fecha, y se rigen por la legislación vigente en fecha concertación, pero con duración no superior a seis meses.

2.4.-) Concatenación de contratos (Artículo 15.5 ET).

- Adquirirán la condición de trabajadores fijos los que en un periodo de 24 MESES hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 MESES, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

- También 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 18 MESES en un periodo de 24 MESES mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

RÉGIMEN TRANSITORIO. Se articula un proceso transitorio del modelo de contratación laboral con 3 meses de referencia hasta entrada en vigor y 6 meses de culminación hacia las nuevas causas sustitución y productiva de los arts. 15.2 y 3 ET.

Los contratos temporales vigentes suscritos antes del 31 de diciembre de 2021 y los posteriores cuentan con el nuevo art. 15.5 ET como límite al encadenamiento contractual, pero no así los contratos temporales anteriores ya extinguidos. Se combina la regla de 24 meses en 30 meses con la nueva regla de 18 meses en 24 meses en encadenamientos de contratos anteriores y nuevos.

3.-) Contrato fijo-discontinuo (Artículo 16 ET)

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo podrá concertarse:

- 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.

- Para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

- Entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.

4.-) Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo (Artículo 12 ET)

Como consecuencia de la nueva regulación del contrato fijo discontinuo queda derogado **(DESDE EL 31 DE MARZO DE 2022)** lo señalado en el artículo 12.3 del ET que establecía que *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.".*

5.-) Extinción del contrato (Artículo 49.1 c ET)

Como consecuencia la imposibilidad de celebrar contratos por obra y servicios determinados se suprime, dentro de las causas de extinción del contrato, las referencias a la realización de la obra o servicio objeto del mismo, a los contratos de interinidad, si como a los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje.

A.2.) MODIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS (Artículo 42 ET). EN VIGOR DESDE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

- El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III (De la negociación colectiva y de los convenios colectivos) del ET.

- No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84 (Concurrencia) del ET.

A.3.) MODIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA (Artículos 47 y 47 bis ET)

Se incorporan:

- Medidas para facilitar el uso de los expedientes temporales de empleo (ERTE).

- Un nuevo mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del Empleo para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, así como inversiones de carácter público.

1.-) Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) o derivas de fuerza mayor (Artículo 47 ET). EN VIGOR DESDE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

- Se recoge como causa de fuerza mayor temporal la determinada **por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa como consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad laboral competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.**

REGIMÉN TRANSITORIO. La tramitación y efectos de los ERTES por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19, regulados en el Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre (ver Circular 149/21, de 8 de octubre), seguirán rigiéndose por lo dispuesto en el mismo hasta el día 28 de febrero de 2022.

- En los ERTES ETOP el periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores en el supuesto de empresas de menos de 50 trabajadores en plantilla no podrá ser superior a 7 días.

- La existencia de fuerza mayor temporal como causa motivadora de la suspensión o reducción de jornada de los contratos de trabajo, deberá ser constada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

- Durante el periodo de aplicación del ERTE la empresa podrá desafectar y afectar a los trabajadores en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente de ello a la representación legal de los trabajadores y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales.

- Dentro del periodo de aplicación del ERTE no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Esta 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.

2.-) Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (Artículo 47 bis ET).
EN VIGOR DESDE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

- Es 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.

- Tendrá dos modalidades

a) Cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima **de un año**.

b) 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 los trabajadores, con una duración máxima inicial de UN AÑO y la posibilidad de dos prórrogas de 6 MESES cada una.

- Una vez activado el Mecanismo RED las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo.

Los trabajadores que vean afectados por un ERTE o a les sea de aplicación el Mecanismo RED serán computados como ocupados a efectos estadísticos.

Durante los ERTES o durante la aplicación del Mecanismo RED, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de los trabajadores. Las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato, en el ámbito de un ERTE, o en tiempo de trabajo. En cualquier caso, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

A.4.) MEDIDAS EN RELACIÓN CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1.-) Concurrencia (Artículo 84.2 ET). EN VIGOR DESDE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

Se mantiene la prioridad aplicativa de la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior **excepto lo relativo a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.**

RÉGIMEN TRANSITORIO. Esta modificación se aplicará a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad al 31 de diciembre de 2021, una vez que estos pierdan su vigencia expresa, y como máximo hasta el 31 de diciembre de 2022.

2.-) Vigencia (Artículo 86 ET). EN VIGOR DESDE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

- Se mantiene la ultraactividad indefinida (principio que permite regular las relaciones entre trabajadores y empresas cuando el convenio colectivo pierde su vigencia), sujeta a unos procedimientos de mediación y arbitraje al que las partes deberán someterse para alcanzar una cuerdo para la renovación de Convenio.

- En cualquier caso, y sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

RÉGIMEN TRANSITORIO. Los convenios colectivos denunciados a 31 de diciembre de 2021, en tanto no de adopte un nuevo convenio mantendrán su vigencia con ultraactividad indefinida.

A.5.) OTRAS MEDIDAS

1.-) Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad (Disp. Ad. 20ª ET).

Como consecuencia de la nueva regulación del contrato formativo (artículo 11 ET) se elimina la referencia los contratos en prácticas y a los contratos para la formación y el aprendizaje, dejándose simplemente la referencia a los contratos formativos.

B.-) MODIFICACIÓN DE LA LEY 32/2002, DE 18 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN (LSSC)

1.-) Extinción del contrato indefinido por motivos inherentes al trabajador en el sector de la construcción (Disp. Ad. 3ª LSSC) EN VIGOR DESDE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

- 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 al trabajador.

- 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 el trabajador determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación.

- Se entenderá por finalización de las obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por esta; así como 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.

C.-) MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE (LGSS)

1.-) Cotización adicional en contratos de duración determinada (Artículo 151 LGSS). EN VIGOR DESDE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

Se modifica este artículo al objeto de establecer un incremento en la cotización a cargo del empresario respecto a los contratos de duración determinada inferior a 30 días, precisando asimismo los supuestos en que no procederá dicho incremento de cotización, entre los que se encuentran los contratos de sustitución.

2.-) Cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato (Artículo 153 bis LGSS). EN VIGOR DESDE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

Se añade este nuevo artículo para regular de manera uniforme la cotización empresarial en los distintos supuestos de reducción temporal de jornada o suspensión temporal del contrato de trabajo ya sea por decisión de la empresa al amparo de lo establecido en los artículos 47 o 47 bis del ET, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. Se establece, para el caso de que el trabajador cause derecho a la prestación por desempleo, que la entidad gestora de la prestación deberá ingresar la aportación del trabajador en los términos del artículo 273.2 de la LGSS.

3.-) Situación legal de desempleo (Artículo 267.1 LGSS). EN VIGOR DESDE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

Se modifica el artículo 267.1 para incluir, junto con el despido, un nuevo supuesto de situación legal de desempleo relativo a la extinción del contrato por motivos inherentes al trabajador regulada en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Asimismo, se modifican las referencias a los contratos fijos periódicos, derivadas de las modificaciones del artículo 16 del ET.

4.-) Cotización durante la situación de desempleo (Artículo 273.2 LGSS). EN VIGOR DESDE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

Se modifica el artículo 273.2 LGSS a fin de determinar que la entidad gestora ingresará únicamente la aportación del trabajador en los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato.

5.-) Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al Mecanismos RED (Disp. Ad. 39ª LGSS). EN VIGOR DESDE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

En la nueva disposición adicional trigésima novena se establecen los beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los ERTES regulados en el artículo 47 del ET;

así como a los aplicables con relación a los nuevos Mecanismos RED, regulados en el artículo 47 bis del ET. Se regula tanto la cuantía de las exenciones aplicables en los diferentes supuestos como los diferentes requisitos y condiciones para su aplicación.

6.-) Medidas de protección social de los trabajadores afectados por la aplicación del Mecanismo RED, regulado en el artículo 47 ET (Disp. Ad. 41ª LGSS). EN VIGOR DESDE EL 31 DE MARZO DE 2022

Mediante la nueva disposición adicional cuadragésima primera se establece una nueva prestación de sostenibilidad de empleo a la que se podrán acoger los trabajadores afectados por la aplicación del Mecanismo RED. Se establece en la disposición el régimen jurídico de dicha nueva prestación, que será incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo

7.-) Actuaciones del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Tesorería General de la Seguridad Social para la simplificación de actuaciones administrativas (Disp. Ad. 42ª LGSS). EN VIGOR DESDE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

Se incorpora una nueva disposición cuadragésima segunda en la que se determina un procedimiento único para que las empresas comuniquen al Servicio Público de Empleo Estatal y a la Tesorería General de la Seguridad Social el inicio y finalización de los periodos de suspensión temporal de los contratos de trabajo y reducción temporal de la jornada de trabajo.

8.-) Cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia (Disp. Ad. 43ª LGSS). EN VIGOR DESDE EL 31 DE MARZO DE 2022

Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima tercera sobre la cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia a que se refiere el artículo 11.2 del ET.

D.-) MODIFICACIÓN DE LA LEY 30/2015, DE 9 DE SEPTIEMBRE, POR LA QUE SE REGULA EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO LABORAL (LFPE)

1.-) Formación programadas por al empresas (Artículo 9 Ley LFPE) EN VIGOR DESDE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

Como ya adelantábamos en la Circular 193/21, de 30 de diciembre, las empresas que formen a personas afectadas por ERTES o por una de las modalidades del Mecanismo RED, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de la cantidad que se indica a continuación, en función del tamaño de la empresa:

a) De 1 a 9 trabajadores: 425 € por trabajador.

b) De 10 a 49 trabajadores: 400 €por trabajador.

c) De 50 o más trabajadores: 320 € por trabajador.

E.-) MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECCRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO (LISO)

- Se modifica esta Ley para adaptar la norma sancionadora a las nuevas previsiones de la norma material, 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.

- En particular:

- Se introduce una modificación en relación con la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva, considerándose a estos efectos una infracción por cada una de los trabajadores afectados. **INFRACCIÓN GRAVE**

- Se sanciona la no información a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, y a los trabajadores fijos-discontinuos sobre las vacantes existentes en la empresa. **INFRACCIÓN LEVE.**

- Se sanciona la infracción de la prohibición de formalizar nuevas contrataciones, considerándose una infracción por cada trabajador contratado, **(INFRACCIÓN GRAVE);** y las externalizaciones cuando se está aplicando un ERTE (**INFRACCIÓN MUY GRAVE).**

RÉGIMEN TRANSITORIO. Las infracciones el orden social cometidas con anterioridad al día 31 de diciembre de 2021 se sancionarán conforme a las cuantías y se someterán al régimen de responsabilidades vigentes con anterioridad a dicha fecha.

F.-) MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE EMPLEO, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 3/2015, DE 23 DE OCTUBRE (LE)

1.-) Contratos vinculados a programas de activación para el empleo (Disp. Ad. 9ª LE)

EN VIGOR DESDE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

Se incorpora una nueva disposición adicional novena para permitir que:

- las administraciones públicas y las entidades sin ánimo de lucro puedan realizar contratos para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral en el marco de los programas de activación para el empleo cuya duración no podrá exceder de 12 MESES.

- Los trabajadores mayores de 30 años que participen en programas público de empleo y formación puedan ser contratados mediante contrato formativo.

Madrid, 7 de febrero de 2022
Luis María Franco Fernández
Director Jurídico, de Calidad y Formación