

3/2022

CIRCULAR INFORMATIVA

ASUNTO: MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Adjunto se remite enlace del **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.**

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/12/30/pdfs/BOE-A-2021-21788.pdf>

Este Real Decreto-Ley introduce en la legislación española medidas para hacer efectivas cuatro de las reformas identificadas en el **Componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia** denominado “*Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo*”. Estas reformas son las relativas a la simplificación de contratos (reforma 4), la modernización de la negociación colectiva (reforma 8), la modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales (reforma 9) y el establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad y estabilización del empleo (reforma 6).

El contenido de este Real Decreto-Ley ha sido objeto de acuerdo, el día 23 de diciembre de 2021, con los agentes sociales CEOE, CEPYME, CCOO y UGT. Del contenido de este Real Decreto-ley se destaca:

1. MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ARTÍCULO 1)

Las modificaciones de este texto legal se agrupan en cinco grupos:

a) MODIFICACIONES RELATIVAS A LA MODERNIZACIÓN Y SIMPLIFICACIÓN DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

1. Artículo 11. Contrato formativo.

Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha 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.

Será un contrato indefinido ordinario el contrato celebrado en fraude de ley o incumpliendo los requisitos formativos.

Se podrán realizar en empresas en ERTES, del artículo 47 o 47 bis, siempre que las personas contratadas no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada.

La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Existe una bonificación del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes, durante la vigencia del contrato, cuando se concierten con personas trabajadoras con discapacidad.

Régimen transitorio (Disposición transitoria primera):

- Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción anterior a esta reforma que estará vigente hasta 30 de marzo de 2022, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto.
- Por lo tanto, podrán seguir realizándose contratos de prácticas y para la formación y el aprendizaje hasta el 30 de marzo de 2022, conforme a su regulación y regirán hasta su duración máxima, es decir, hasta 2 y tres años como máximo, respectivamente.

Se legislará el Estatuto del Becario (Disposición adicional segunda): El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, para en el ámbito del diálogo social abordar el Estatuto del Becario, que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las practicas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

Se establece dos modalidades:

- Contrato de formación en alternancia. Características principales:
 - No se podrán celebrar 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 meses.

- 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.
- Edad: No existe límite, pero cuando se suscriba el contrato en el marco de certificados profesionales de nivel 1 y 2 o de programas públicos o privados de formación en alternancia que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal el límite será de 30 años
- Duración: mínimo tres meses y máximo dos años, continuados o no
- Periodo de prueba: No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
- Jornada de trabajo efectivo: no superior al 65% el primer año y al 75% el segundo año.
- No permite realizar horas extra, trabajo a turnos o jornada nocturna.
- Retribución: según convenio colectivo de aplicación. O podrá ser inferior a 60% el primer año y del 75% el segundo año. Nunca inferior al SMI proporcional a la jornada.
- Plan formativo individual: Recogerá el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para su cumplimiento. Habrá un tutor designado por el centro o entidad formativa y otro por la empresa. Elaborado por el centro o entidad formativa con la participación de la empresa.
- Admite: Modalidad de tiempo parcial. Horario nocturno y a turnos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos. Varios contratos con varias empresas para cubrir las distintas actividades del ciclo, plan o programa formativo.
- No admite: No podrán realizarse horas complementarias ni extraordinarias, salvo por causa de fuerza mayor.
- Régimen transitorio (Disposición transitoria segunda): 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 de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, 31 de diciembre de 2021, y de los contratos de contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con anterioridad a la misma, 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.
- Contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos con riesgos específicos (Disposición final quinta): Ante las prohibiciones del trabajo de jóvenes menores de 18 años en determinadas profesiones y oficios, derivadas del Decreto de 26 julio de 1957, sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos e insalubres, que se encuentran desfasadas y generan limitaciones a la inserción de los jóvenes y el desarrollo de la formación profesional dual, se prevé que en el plazo de tres meses desde el 31 de diciembre de 2021, el Ministerio de Trabajo y Economía Social presentará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas un análisis de la normativa de seguridad y salud aplicable a los menores, para la elaboración de un reglamento sobre las peculiaridades aplicables a la contratación de personas jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos, que aprobará el Gobierno, en desarrollo del artículo 27.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

– Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios. Características principales:

– Objeto: obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios o de la formación objeto del contrato. Podrán celebrarse hasta 3 años después de obtenida la certificación (cinco años en caso de personas con discapacidad). No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, 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.

– Duración máxima: entre seis meses y un año. Puede fijarse otra por Convenio colectivo sectorial.

– Periodo de prueba: un mes como máximo, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

– No permite realizar horas extra (salvo fuerza mayor), trabajo a turnos o jornada nocturna.

– Retribución: según convenio colectivo de aplicación para el puesto de trabajo desempeñado salvo previsión específica. Nunca inferior al SMI proporcional a la jornada.

– Deberá contar con un Plan de formación específica y seguimiento tutorial adecuado.

La nueva regulación entrará en vigor el 31 de marzo de 2022.

2. Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

Se modifica el apartado 2 del artículo 12 estableciendo que el contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

3. Artículo 15. Duración del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

Desaparece la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado

Solo podrá celebrarse el contrato de trabajo de duración determinada en una de estas dos modalidades:

– Por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

– Objeto: Aumento ocasional e imprevisible o aquellas oscilaciones que generan un desajuste temporal de empleo en la empresa.

– Duración máxima: seis meses ampliables por convenio colectivo de ámbito sectorial hasta otros seis meses más. Para hacer frente a situaciones ocasionales, previsibles u y de duración reducida o delimitada, se podrá contratar con una duración máxima de noventa días al año y nunca de manera continuada.

– Entre las oscilaciones se entenderán las que derivan de las vacaciones anuales.

– En ningún caso podrá identificarse como causa del contrato de circunstancias de la producción la realización de los trabajos en el marco de contratas.

- Para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo:
 - Objeto: Cubrir vacante de una persona trabajadora durante la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, para cubrir la jornada reducida por causa legal o convencional, o para cubrir vacantes durante un proceso de selección de personal.
 - Duración máxima: 90 días en el año natural. Estos noventa 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.
 - Contratistas, subcontratistas o concesionarias de la administración podrán concertar este contrato cuando concurren las circunstancias de la producción descritas.
 - Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar con las personas trabajadoras un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan a un supuesto de contratación de los contemplados en las dos submodalidades descritas anteriormente.

- Adquisición de la condición de fijas de:
 - Las personas contratadas incumpliendo la regulación de estos contratos o que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social transcurrido un plazo igual al fijado legalmente para el periodo de prueba.
 - Las personas trabajadoras que 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
 - 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.

- Régimen transitorio (Disposición transitoria tercera):
 - Los contratos para obra y servicio determinado concertados según lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción anterior a la actual reforma, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos, es decir, hasta 3 años o cuatro si se ha ampliado por convenio colectivo.

- Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, según la redacción anterior a la actual reforma, se regirán hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos, es decir, hasta 3 años o cuatro si se ha ampliado por convenio colectivo.
- Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, según la redacción anterior a la actual reforma, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción, es decir, en los contratos eventuales hasta 6 meses o 12 si se ha ampliado por convenio colectivo.
- Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado, es decir, el artículo 15.1 a) y b) anterior a la actual reforma, pero su duración no podrá ser superior a seis meses. (Disposición transitoria cuarta).
- Lo previsto sobre el encadenamiento de contratos será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de 31 de marzo de 2022. (Disposición transitoria quinta).
- Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo para el encadenamiento, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a 31 de diciembre de 2021.

La nueva regulación entrará en vigor el 31 de marzo de 2022.

4. Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo.

Se celebrará para:

- La realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada
- El desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- 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
- Cesión de una persona trabajadora en el ámbito de la regulación de las empresas de trabajo temporal.
- Las actividades realizadas al amparo de contratos mercantiles o administrativas.

Por convenio sectorial podrá establecerse: una bolsa sectorial de empleo, la celebración a tiempo parcial, un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento.

Su antigüedad se calcula atendiendo a toda la duración de la relación laboral en aspectos como la promoción económica y profesional y según el tiempo de servicios efectivamente prestados a efectos indemnizatorios.

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.

El Gobierno regulará, en el marco de la reforma del nivel asistencial por desempleo, las modificaciones necesarias para mejorar la protección del colectivo de fijos-discontinuos, permitiéndoles el acceso a los subsidios por desempleo, en las mismas condiciones y con los mismos derechos que el resto de personas trabajadoras por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social protegidos por la contingencia de desempleo. (Disposición final sexta).

La nueva regulación entrará en vigor el 31 de marzo de 2022, momento hasta el cual estos contratos se suscribirán conforme a la normativa anterior a esta reforma.

5. Artículo 49. Extinción del contrato.

Se modifica la letra c) del artículo 49.1, que queda redactada del siguiente modo:

“c) Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, 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.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuará en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.”

b) MODIFICACIONES RELATIVAS A LA MODERNIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS O SERVICIOS.

Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios.

Se incluye un nuevo texto en su redacción que establece que 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 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, un convenio colectivo estatutario.

No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores que determina las normas de concurrencia entre convenios colectivos.

Esta nueva previsión no se aplicará a los centros especiales de empleo.

c) MEDIDAS PARA LA MODERNIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA.

1. Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Se reduce el periodo de consultas a siete días para las empresas de menos de 50 trabajadores, previa constitución de la comisión representativa.

Se refuerza la información a la representación de las personas trabajadoras.

La autoridad laboral recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Se incluyen prohibiciones de horas extras y externalizaciones.

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

En la medida de lo posible se priorizar medidas de reducción de jornada (entre un 10 y un 70 por ciento) frente a suspensión de contratos.

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 ERTE 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.

Se aplica el régimen de protección por desempleo de carácter general.

La tramitación y efectos de los ERTE,s 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, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo, seguirán rigiéndose por lo dispuesto en dicha norma hasta el día 28 de febrero de 2022. (Disposición adicional tercera).

2. Artículo 47 bis. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Se crea 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, previa declaración de tal circunstancia mediante acuerdo del Consejo de Ministros.

Se establecen dos 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.

El fondo Red financiará las necesidades del Mecanismo RED (prestaciones, exoneraciones y formación).

Las personas trabajadoras percibirán el 70 % de la base reguladora durante todo el periodo en el que resulten afectadas, hasta un máximo del 225% del IPREM.

d) MEDIDAS PARA LA MODERNIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

1. Artículo 84. Concurrencia.

Se mantiene la prioridad aplicativa del convenio de empresa salvo en materia salarial.

Régimen transitorio (Disposición transitoria sexta):

- La modificación operada resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a 31 de diciembre de 2021, una vez que estos pierdan su vigencia expresa, y, como máximo, en un año desde dicha fecha.
- Una vez alcanzado el plazo descrito en el apartado anterior, los convenios deberán adaptarse en el plazo de seis meses.

2. Artículo 86. Vigencia.

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

Régimen transitorio (Disposición transitoria séptima): Los convenios colectivos denunciados a 31 de diciembre de 2021, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia con ultractividad indefinida.

e) OTRAS MEDIDAS QUE MODIFICAN O INTRODUCEN NUEVAS DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional vigesimocuarta. Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad.

El Gobierno efectuará una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas mediante el análisis de los datos de la contratación temporal e indefinida en enero del año 2025, procediendo a la publicación oficial de la tasa de temporalidad general y por sectores. Una evaluación que deberá repetirse cada dos años.

Si no se avanza en la reducción de la tasa de temporalidad, el Gobierno elevará a la mesa de diálogo social una propuesta de medidas adicionales que permitan la consecución de dicho objetivo, general o sectorial, para su discusión y eventual acuerdo con los interlocutores sociales.

2. MODIFICACIÓN DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA DE LA LEY 32/2006, DE 18 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. (ARTÍCULO 2)

Desaparece el contrato fijo de obra del Sector de la construcción al modificarse la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, que queda redactada del siguiente modo:

“Disposición adicional tercera. Extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

1. Sin perjuicio de lo previsto en la sección 4.ª del capítulo III del título I del Estatuto de los Trabajadores, 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 conforme a lo dispuesto en la presente disposición, que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.

Tendrán la consideración de 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 extinción regulada en este artículo no resultará aplicable a las personas trabajadoras que formen parte del personal de estructura.

2. 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.

Este proceso, que será siempre a cargo de la empresa, podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales.

La negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción determinará los requisitos de acceso, duración y modalidades de formación adecuadas según las cualificaciones requeridas para cada puesto, nivel, función y grupo profesional.

El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.

3. A efectos de lo previsto en esta disposición, se entenderá por finalización de las obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por esta. Asimismo, tendrán la consideración de finalización de obra 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 finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con cinco días de antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en esta disposición.

4. La propuesta de recolocación prevista en esta disposición será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anejará al contrato de trabajo.

Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.

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

a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.

b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en estas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

La negociación colectiva de ámbito estatal del sector correspondiente precisará los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de concurrir estos motivos en varias personas trabajadoras de forma simultánea en relación con la misma obra.

c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

En el supuesto a) anterior, la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) precedentes, la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad.

La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del

siete por ciento 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 la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.”

3. MODIFICACIÓN DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. (ARTÍCULO 3)

1. Artículo 151. Cotización adicional en contratos de duración determinada.

Se establece una cotización adicional de 26 euros, con cada baja, en contratos de menos de treinta días. No se aplicará a los regímenes especiales de trabajadores por cuenta ajena agrarios, de empleados de hogar y de la minería del carbón y tampoco a los contratos por sustitución.

2. Artículo 153 bis. Cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato.

Se regula 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

3. Artículo 267. Situación legal de desempleo.

Se modifica el apartado 1 del artículo 267, para incluir, junto con el despido, un nuevo supuesto de situación legal de desempleo relativo a la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora 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.

4. Nueva Disposición adicional trigésima novena Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al Mecanismo RED.

Se prevén exenciones voluntarias en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta de:

- El 20% para ERTE,s ETOP, vinculadas a la puesta a disposición de las personas trabajadoras de acciones formativas a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada.

En caso de incumplimiento de la puesta a disposición de las acciones formativas habrá que devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora afectada por dicho incumplimiento.

La empresa tiene derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada. (Artículo cuarto).

- El 90% para ERTE,s de fuerza mayor y por impedimentos o limitaciones en la actividad normatizada de la empresa.

- Las exoneraciones son de acogimiento voluntario por la empresa y están condicionadas al mantenimiento del empleo durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

En caso de incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo habrá que devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora despedida.

5. Nueva disposición adicional cuadragésima tercera. Cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia

Se prevé un nuevo régimen de cotización que entrará en vigor a partir del 31 de marzo de 2022 y será aplicable a los contratos de formación y aprendizaje vigentes a esa fecha y a los nuevos contratos de formación en alternancia.

Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes no supere la base mínima mensual de cotización del Régimen General, el empresario ingresará las cuotas únicas que determina la Ley de Presupuestos Generales del Estado, siendo la cuota por contingencias comunes a cargo del empresario y del trabajador, y la cuota por contingencias profesionales a cargo del empresario. Igualmente, ingresará las cuotas únicas correspondientes al Fondo de Garantía Salarial, que serán a su exclusivo cargo, así como las correspondientes a desempleo y por formación profesional, que serán a cargo del empresario y del trabajador, en las cuantías igualmente fijadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes supere la base mínima mensual de cotización del Régimen General, la cuota a ingresar estará constituida por el resultado de sumar las cuotas únicas antes citadas y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización anteriormente indicada de la base mínima.

A los contratos a tiempo parcial les resultarán de aplicación las normas de cotización indicadas para los contratos formativos en alternancia a tiempo completo.

Se aplicarán las exoneraciones que a 31 de marzo de 2022 estén establecidas para los contratos para la formación y el aprendizaje.

4. MODIFICACIÓN DE LA LEY REGULADORA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO LABORAL (ARTÍCULO 4)

Artículo 9. Formación programada por las empresas.

Se introduce un nuevo apartado 7 en el artículo 9 relativo al incremento del crédito disponible para las empresas para la financiación de acciones en el ámbito de la acción programada.

5. MODIFICACIÓN DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL (ARTÍCULO 5)

Tipificación de nuevas infracciones vinculadas, principalmente, a contratación temporal directa y a través de empresas de trabajo temporal información sobre cobertura de vacantes en la empresa, seguimiento de los procedimientos de ERTES, ERES y Mecanismo RED, así como al incumplimiento de prohibiciones de contratación y externalizaciones durante los ERTES.

Incorporación de nuevas sanciones por infracciones graves en materia de relaciones laborales y empleo y de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias.

Las infracciones operan por cada persona trabajadora afectada.

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

6. DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional séptima. Prórroga de la vigencia del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021.

Hasta que se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2022 en el marco del diálogo social se prorroga la vigencia del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021.

Este real decreto-ley entra en vigor el, **30 de diciembre de 2021**, al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, a **excepción de los siguientes preceptos que entrarán en vigor a los tres meses de su publicación:**

- a. El apartado uno del artículo primero, de modificación del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b. El apartado tres del artículo primero, de modificación del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria tercera.
- c. El apartado cuatro del artículo primero, de modificación del artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- d. El apartado siete del artículo tercero, 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.
- e. El apartado nueve del artículo tercero, 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.



f. Los apartados 2 y 3 de la disposición derogatoria única.

Esperamos sea de vuestro interés.

Palencia, 4 de enero de 2022

Carmen Casado Rebollo
SECRETARIA GENERAL