

Reforma Laboral 2021

Todos los detalles sobre
la normativa, alcance y
calendario de aplicación





Índice

Prólogo

INTRODUCCIÓN

1. Contratación laboral

1.1 *Contratos formativos*

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

1.2 *Contratación a tiempo parcial*

1.3 *Contrato fijo discontinuo*

- Circunstancias de la producción
- Sustitución de persona trabajadora

1.4 *Contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra*

2. Subcontratación de obras o servicios

3. ERTES y mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo

3.1 *ERTES*

3.2 *Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo*

4. Negociación colectiva

5. Ley general de la seguridad social

6. Ley infracciones y sanciones orden social

7. Otras materias

8. Normas transitorias y entrada en vigor

9. Tecnología para la gestión laboral

10. Más recursos e información

Sobre el autor

Antonio Benavides



Abogado, graduado social, profesor de la Universitat Ramon Llull y de la UOC y ex Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Prólogo

Ricardo Gabaldón



CONSEJO GENERAL

COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES



Tras el acuerdo alcanzado finalmente entre el Gobierno, los empresarios y los sindicatos, no sin pocas tensiones, y su aprobación por parte del Consejo de Ministros, las modificaciones a la Reforma Laboral existente eran recogidas en el Real Decreto-Ley 32/2021 y publicadas en el Boletín Oficial del Estado el pasado 30 de diciembre.

Con su aprobación por el Congreso de los Diputados, se hace necesario que nuestro colectivo esté al corriente de todos los cambios

para ejercer con profesionalidad las tareas encomendadas y aconsejar y asesorar con eficacia a los clientes; por un lado, las empresas, que se verán obligadas a poner en marcha la nueva normativa; y, por otro, los trabajadores, ya que muchos de ellos se verán afectados.

Desde el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España estamos organizando distintas actividades, como las ponencias con expertos en la materia, para facilitar el entendimiento y hacer énfasis en los aspectos que han sufrido una mayor modificación. En esta línea, pensamos que este e-book que ha preparado Wolters Kluwer, proveedor de soluciones software, información y servicios, y, como sabéis, colaborador del Consejo, nos puede ser de gran ayuda, pues de forma clara y concisa recoge en diez capítulos los aspectos más destacados de este Real Decreto.

En este texto encontraréis cómo se han visto afectados los contratos, capítulo de suma importancia pues desaparecen modalidades contractuales como el contrato de obra y servicio o el de interinidad, y se crean otros como el de circunstancias de producción debido a un aumento ocasional e imprevisible o previsible y el de sustitución del trabajador con derecho a reserva de su puesto de

trabajo. También se abordan los contratos formativos con dos tipos: el contrato de formación en alternancia y el contrato para adquirir práctica profesional. Igualmente quedan regulados el contrato fijo discontinuo y el indefinido adscrito a obra.

De momento, tenemos margen para profundizar en muchos de estos aspectos, ya que no entrarán en vigor hasta el próximo 31 de marzo. La subcontratación de obras y servicios, los ERTES y el mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo, la negociación colectiva, las cotizaciones a la Seguridad Social y las prestaciones por desempleo o las nuevas y más duras penalizaciones ante las infracciones son otras de las cuestiones recogidas en las siguientes páginas, pues también han sufrido cambios con respecto a la Ley de 2012.

Desde que comenzara la pandemia, hace dos años, y fuéramos calificados como “esenciales” por el Gobierno debido a la importancia de la labor que desarrollamos, nuestra responsabilidad y trabajo se ha incrementado de una manera desmesurada. Por eso, espero que este interesante resumen realizado por Wolters Kluwer en colaboración con este Consejo y de la mano de Antonio Benavides que como sabes es graduado social, profesor de la Universidad Ramon Llull y de la UOC y exinspector de Trabajo y Seguridad Social, sirva para facilitar y agilizar la comprensión de las principales modificaciones de la Reforma Laboral.

Ricardo Gabaldón

Presidente de Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales

INTRODUCCIÓN

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

El Boletín Oficial del Estado del pasado 30 de diciembre de 2021 publicó el Real Decreto-ley 32/2021, que modifica tanto el Estatuto de los Trabajadores (ET), como la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), así como otra serie de normas.

Las modificaciones más relevantes afectan a las materias siguientes:

- Contratación laboral
- Subcontratación de obras y servicios
- ERTES
- Negociación colectiva: prioridad aplicativa convenio de empresa y ultraactividad convenio
- Cotización a la Seguridad Social
- Infracciones y sanciones en el orden social

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 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.

1.1 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 prórroga 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 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.

Sigue >>



- 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.

1.2 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”.

1.3 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, subcontratas 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.

Sigue >>



- 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 formalización, 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 al **permitir 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.

1.4 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 contratas 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 contratas 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.

1.5 Contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra

El contrato fijo de obra en el sector de la construcción al que da cobertura legal la Disposición transitoria tercera de Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, se modifica estableciendo una nueva regulación, que **se centra en establecer unas causas de extinción del contrato inherentes a la persona trabajadora**, para justificar su extinción al margen de las causas ordinarias del ET.



- Formalización para tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción.
- 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, 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 determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, con posible formación.
- Comunicación fin de obra en plazo 5 días a RLT, comisiones paritarias convenios, o en defecto sindicatos más representativos.
- Propuesta de recolocación por escrito.
- Causas de extinción:
 - a) Rechazo recolocación por la persona trabajadora
 - b) Falta de cualificación para obra en la provincia
 - c) Inexistencia obras en la provincia
- La persona trabajadora deberá comunicar por escrito en plazo 7 días su decisión sobre la recolocación. Si no hay comunicación se considera rechazada.
- Comunicación extinción a los RLT con antelación de 7 días.
- Indemnización por extinción contrato del 7% conceptos convenio.
- Se reconoce como situación legal de desempleo.

2. 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.

3. 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.

3.1 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 prórroga 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.

Sigue >>



- Incremento del crédito para formación:
 - a) De 1 a 9 personas 425 € por persona
 - b) De 10 a 49 personas 400 € por persona
 - c) De 50 en adelante 320 € por persona
- Prestaciones por desempleo ordinarias.
- Comunicaciones previas en modificaciones al SEPE y TGSS
- Desarrollo de un procedimiento único de comunicación para reducir las tramitaciones administrativas.

3.2 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 periodo 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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 graves o 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.

7. Otras materias

Estatuto del Becario	<p>En el plazo de 6 meses el Ministerio de Trabajo y Economía Social convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas</p>
Ley ETT	<p>Se incluye la posibilidad de formalizar contratos fijos discontinuos para el personal cedido</p>
Protección de las personas trabajadoras menores, en materia de seguridad y salud.	<p>En el plazo de 3 meses 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 elaboración de un reglamento sobre las peculiaridades que les afectan</p>
Contratos vinculados a programas de activación para el empleo.	<p>Las administraciones públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar contratos para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral en el marco de los programas de activación para el empleo previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo, cuya duración no podrá exceder de doce meses.</p>
Particularidades sobre sector público.	<p>Se deroga la DA decimosexta del ET que permite la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público.</p>
SMI	<p>Se prórroga la vigencia del SMI</p>

8. 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.

9. Tecnología para la gestión laboral

En Wolters Kluwer llevamos más de 35 años desarrollando programas **para Departamentos de RRHH, Despachos Profesionales y pymes.**

Nuestras soluciones mejoran tu eficiencia y **productividad en la gestión laboral y el cálculo de nóminas.**

Departamentos RRHH



MÁS INFORMACIÓN →

Despachos Profesionales



MÁS INFORMACIÓN →

Pymes



MÁS INFORMACIÓN →

Y te permitirán, además, complementar el resto de necesidades de la gestión laboral de tu empresa o despacho profesional:

Convenios



MÁS INFORMACIÓN →

Gestión del tiempo



MÁS INFORMACIÓN →

Portal del empleado



MÁS INFORMACIÓN →



10. Más recursos e información



Apúntate a nuestros eventos

desayunos y sesiones gratuitas.



a3blog

Mantente actualizado sobre las novedades del sector, eventos, descargas gratuitas...



Suscríbete a a3news

y recibe cada mes noticias e información como ésta en tu buzón.



Descargar gratuitas

Ebooks, guías y herramientas para tu día a día profesional

Sobre Wolters Kluwer

Wolters Kluwer es la compañía líder mundial con más de 175 años de historia en el desarrollo de soluciones de gestión para profesionales y empresas, con más de 19.000 empleados en todo el mundo. En España, desde hace más de 35 años, Wolters Kluwer es la única compañía que ofrece soluciones integrales de software de gestión, información, servicios y formación a Despachos Profesionales, Pymes y Departamentos de Recursos Humanos para ayudarles a transformar sus organizaciones en negocios más eficientes y competitivos

Contacta con nosotros



a3wolterskluwer.com



900 11 11 66



a3blog

La información que recoge esta guía es meramente orientativa. Aunque está revisada por expertos puede estar sujeta a cambios e interpretaciones. Wolters Kluwer no se hace responsable de posibles errores u omisiones ni de mantener actualizado dicho contenido.