

GUÍA BÁSICA

PARA ENTENDER

LA REFORMA

LABORAL



AECMCO

ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE
CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

20 años impulsando la Economía Social



GUÍA BÁSICA PARA ENTENDER LA REFORMA LABORAL

Edita: AECEMCO Asociación de centros especiales de Empleo de COCEMFE

Composición y maquetación: AmimetEmpresa.com

Año 2022

Contenido

INTRODUCCIÓN	7
1º- 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	10
OBJETIVOS DE LA REFORMA LABORAL	11
PRINCIPALES MEDIDAS	12
Negociación colectiva	12
Tipos de Contratos	12
Contratos de la construcción	12
Contratos fijos-discontinuos	13
Contratos formativos	13
Se encarece la indemnización por despido	13
ERTE ETOP (por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción)	14
ERTE por fuerza mayor (impedimento y limitación)	14
El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización en el empleo	14
Control y régimen sancionador	14
¿Qué se mantiene de la reforma de 2012?	15
ENTRADA EN VIGOR	16
Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores que entran en vigor el 30/03/2022	16
RÉGIMEN TRANSITORIO	17
Régimen transitorio de los contratos laborales	17
Régimen transitorio en materia de cotización a la seguridad social aplicable a determinados contratos formativos	18
Régimen transitorio en los límites de encadenamiento contratos	19
Régimen transitorio de la negociación colectiva	19
ANÁLISIS MÁS DETALLADO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	21
El caso especial de los Contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra	21
ANÁLISIS MÁS DETALLADO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE DURACIÓN DETERMINADA	23
Contrato por circunstancias de la producción	23
El contrato de sustitución.	25
Disposiciones comunes a los contratos temporales	25
Régimen Transitorio	26

ANÁLISIS MÁS DETALLADO DE LA CONTRATACIÓN FIJA DISCONTINUA	29
Nueva regulación	29
Régimen Transitorio	31
ANÁLISIS MÁS DETALLADO DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS	32
Contrato de formación en alternancia	32
Contrato de formación para la obtención de la práctica profesional	33
Disposiciones comunes a ambos tipos de contrato	34
Régimen Transitorio	36
EL NUEVO CONTRATO LABORAL ARTÍSTICO	38
Características del nuevo contrato laboral artístico	38
Nuevas indemnizaciones	38
Seguridad Social en el sector artístico	39
Régimen Transitorio	39
EL NUEVO CONTRATO PARA PERSONAL INVESTIGADOR	40
CONTRATOS A PERSONAS DEMANDANTES DE ASILO TEMPORAL PROCEDENTES DE UCRANIA	42
Requisitos para contratar a demandantes de asilo	42
NOVEDADES EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN	45
Convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas	45
El caso especial de los Centros Especiales de empleo	45
PRORROGA DE LOS ERTE-COVID	47
NUEVA REGULACIÓN DE LOS ERTES	48
Novedades en los ERTES por causas técnicas, organizativas o de producción (causas ETOP)	48
Novedades en los ERTES por fuerza mayor (impedimento y limitación)	49
Normas comunes a ERTE por causas ETOP y por causa de fuerza mayor temporal	50
EL NUEVO MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO	52
Modalidades	52
Puesta en marcha del mecanismo	52
Procedimiento de solicitud para las empresas	52
Limitaciones	53
Beneficios de cotización	53
Beneficio de Incremento de Crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada.	54

Prestación social mecanismo RED	54
Control y financiación del Mecanismo RED	55
NOVEDADES EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	57
Se deroga la prevalencia salarial del convenio de empresa	57
Se recupera la ultractividad indefinida	57
REENVÍOS QUE HACE LA REFORMA LABORAL A LO DISPUESTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE APLICACIÓN	58
Nuevo régimen sancionador	62
Se recogen nuevas infracciones	62
Se incrementan las cuantías	62
LEY 21/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE GARANTÍA DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES Y DE OTRAS MEDIDAS DE REFUERZO DE LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA Y SOCIAL DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES	63
Nuevo complemento económico para las pensiones más bajas	64
Revalorización de las pensiones	65
POSIBILIDAD DE JUBILACIÓN ACTIVA Y DEMORADA	66
MODIFICACIONES EN LA JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA	67
Se establecen limitaciones a la jubilación forzosa	68
NUEVO MECANISMO DE EQUITAD INTERGENERACIONAL	69
Jubilación de personas con discapacidad	70
Otras modificaciones	70
OTRAS REFORMAS DEL ÁMBITO LABORAL	73
Incremento del salario mínimo interprofesional para 2022	73
Prórroga del Plan MECUIDA hasta el 30 de junio de 2022	74
Prórroga de la prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas	75
Reducción de jornada por guarda de menor	75
BASES DE COTIZACIÓN PARA 2022	76
ERTES y otros supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato.	77
PREGUNTAS FRECUENTES	78
PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE CONTRATOS	79
Si desaparecen los contratos de obra o servicio, ¿Qué tipo de contrato puede utilizar mi empresa?	79

Exactamente, ¿desde cuándo no pueden realizarse este tipo de contratos?	79
¿Qué ocurre con los contratos de obra o servicio vigentes en la actualidad (hasta entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021)?	79
Una vez pasada la fecha del 30 de marzo de 2022, ¿puedo celebrar contratos eventuales por circunstancias de la producción?	80
¿Los contratos eventuales establecidos en la reforma laboral por oscilaciones en la actividad cuando se pueden utilizar?	80
(Ejemplo: Asistencia domiciliaria. ¿Se pueden utilizar estos contratos para trabajadores nuevos si oscilan los clientes y por lo tanto la actividad?)	80
Entonces, a partir de ahora, ¿qué tipo de contratos temporales puede realizar mi empresa?	80
¿Desaparecen los contratos de interinidad de la anterior regulación y estos son sustituidos por el NUEVO contrato de SUSTITUCION? O se pueden seguir utilizando los de interinidad	82
¿Se pueden realizar varios contratos de interinidad con la misma persona para varios casos de empleados distintos?	82
Cuál es el periodo máximo y mínimo de actividad para un contrato fijo-discontinuo?	83
En un contrato fijo discontinuo ¿qué plazo debería existir entre el llamamiento y la respuesta por parte de la persona trabajadora?	83
¿Bastaría un único llamamiento por los medios que se establezcan (teléfono, email, y burofax) para constatar ese llamamiento sin respuesta, o se requeriría hacer uno o dos más?	83
¿Cómo se tramita la Baja de un trabajador fijo-discontinuo que no se incorpora al llamamiento?	83
¿Qué día comienza el cómputo del plazo de caducidad para ejercitar la acción de despido en el caso del trabajador fijo-discontinuo en situación IT?	84
¿Cómo "castiga" la Seguridad Social a mi empresa por realizar un contrato de duración determinada?	84

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE ERTES **85**

¿Qué ERTES se prorrogan automáticamente hasta 31.03.2021?	85
¿Qué debe hacer mi empresa para continuar con su ERTE hasta 31.03.2021?	85
¿Se reducen las exoneraciones en la cotización a la TGSS?	85
¿Qué opciones tiene mi empresa a partir de abril de 2022?	86
¿Los nuevos ertes & red también contemplan bonificaciones en las cuotas de la tgss?	87
En los ERTES COVID, ¿la obligación del mantenimiento de empleo de seis meses es por cada ERTE realizado?	87

OTRAS PREGUNTAS FRECUENTES **88**

¿Es posible la compensación y absorción del plus de antigüedad a efectos de aplicar el SMI?	88
---	----

INTRODUCCIÓN

El Plan de [Recuperación, Transformación y Resiliencia](#), adoptado por el Consejo de Ministros el 27 de abril de 2021 y aprobado por las instituciones europeas el 13 de julio de 2021, incorpora en su [Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo»](#) un paquete equilibrado y coherente de reformas estructurales en el marco del diálogo social para promover el crecimiento sostenible e inclusivo.

Las primeras reformas de este paquete han sido ya adoptadas a través de la [Ley 10/2021, de 9 de julio](#), de trabajo a distancia, el [Real Decreto 902/2020](#), de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el [Real Decreto 901/2020](#), de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el [Real Decreto-ley 9/2021](#), de 11 de mayo por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

Las siguientes y fundamentales reformas son las encaminadas a modernizar del Estatuto de los Trabajadores para hacer compatible la estabilidad en el empleo con las necesidades de una economía en plena evolución marcada por las transiciones ecológica y digital:

- Simplificación de los contratos: generalización del contrato indefinido, causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación.
- Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición.
- Modernización de la negociación colectiva.
- Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales.

Todas las medidas relacionadas y con el alcance descrito, así como las vinculadas de manera necesaria con las anteriores, fueron objeto de negociación en la Mesa de Diálogo Social que alcanzó un acuerdo final el día 23 de diciembre de 2021, con los agentes sociales CEOE, CEPYME, CCOO y UGT que fue plasmado en diversas normas con rango de ley, que es conveniente contemplar de forma conjunta, publicadas en el Boletín Oficial del Estado de los días 29 y 30 de diciembre de 2021 que han venido a modificar la contratación laboral en el sector privado y la protección social:

- **La denominada “Reforma Laboral”** ([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).
- **La ley sobre reforma de las pensiones** ([Ley 21/2021](#), de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones).
- **Los Presupuestos Generales del Estado** ([Ley 22/2021](#), de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022).

Las modificaciones introducidas son de tan amplio calado que para poder lograr una efectividad en su aplicación, hemos diseñado esta Guía con el siguiente esquema:

- Una aproximación general de las principales novedades de cada una de las normas señaladas
- Un análisis más detallado de aquellas modificaciones con mayor influencia en nuestro sector
- Una descripción del régimen transitorio a su entrada en vigor
- Un listado de las normas que modifica
- Un glosario de respuestas a las dudas más frecuentes en su aplicación

En todo caso, la información contenida en este documento solo pretende ofrecer un esquema de las cuestiones principales de la reforma laboral y por tanto tiene el carácter de una orientación general sobre la misma que habrá de ser considerada con la prudencia que entraña el vertebramiento de una regulación nueva y con su adaptación al caso concreto, así como a los pronunciamientos sobre la misma que vayan haciéndose desde el plano parlamentario, administrativo y judicial.



**1º- 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**

OBJETIVOS DE LA REFORMA LABORAL

Estamos ante la primera gran reforma laboral acordada con los agentes sociales. El objetivo perseguido es acabar con las disfuncionalidades del Mercado laboral, entendiendo por tales:

- Tasas de desempleo muy elevadas por el desajuste entre lo que ofrece el mercado de laboral y la capacitación de los trabajadores. Con la reforma se intenta poner énfasis en la formación dentro de la empresa y se contemplan incentivos públicos para que estas inviertan en formación.
- Alta Precariedad, por lo que la nueva norma desincentiva los contratos temporales como medida para atajar el gravísimo problema de la temporalidad
- Recurrir al despido en exceso, por lo que la reforma simplifica los procedimientos para que las empresas puedan acogerse a los ERTE como respuesta estructural de flexibilidad interna en las crisis.
- Abordar la subcontratación para garantizar los derechos de las personas trabajadoras.

PRINCIPALES MEDIDAS

Negociación colectiva

- La negociación colectiva recuperará su papel central. Se restablece el equilibrio perdido tras la reforma laboral de 2012.
- La norma recupera la ultractividad con carácter indefinido. Las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor después de que finalice su vigencia expresa y sin límite de tiempo.
- Se deroga la prevalencia salarial del convenio de empresa sobre otros convenios que posibilitaba convenios a la baja en materia salarial, que solo podría aplicarse en el caso de que la empresa contratista o subcontratista tuviera un convenio propio que mejorase las condiciones del sector.

Tipos de Contratos

- Los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido. En otro caso, los empleadores tendrán que ver si cumplen con los requisitos para firmar un contrato de fijo-discontinuo
- Se reducen las modalidades de contratación disponibles y desaparece el contrato por obra o servicio
- Solo existe un contrato de duración determinada, que solo podrá celebrarse:

-Por circunstancias de la producción:

- ♦ Cuando se produzca un aumento ocasional e imprevisible de la actividad o cuando se produzcan oscilaciones (aun siendo la actividad normal) que generen un desajuste temporal de empleo en la empresa. Su duración máxima: seis meses, ampliables hasta otros seis meses más solo por convenio colectivo sectorial.
- ♦ Para hacer frente a situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada, se podrá contratar con una duración máxima de 90 días al año, nunca de manera continuada

-Por sustitución de la persona trabajadora: duración máxima 3 meses.

- ♦ Durante una suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.
- ♦ Para cubrir la jornada reducida por causa legal o convencional.
- ♦ Para cubrir vacantes durante un proceso de selección

Si las empresas realizan algún tipo de irregularidad contractual con el trabajador, este pasará a formar parte fija de la plantilla. Además, las sanciones y las infracciones empresariales se individualizan y serán de hasta un máximo de 10.000 euros por cada trabajador afectado.

Contratos de la construcción

Los contratos ordinarios serán los contratos indefinidos

- Finalizada la obra, la empresa deberá recolocar a sus trabajadores en otra u ofrecerles formación o recualificación.

- Si la persona trabajadora rechaza la oferta o no es posible la recolocación por no existir puesto adecuado, se produce la extinción del contrato, con una indemnización del siete por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo.
- Tanto la finalización de la obra como la extinción debe ser comunicada a la representación legal de las personas trabajadoras.

Contratos fijos-discontinuos

Pueden celebrarse para:

- Trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada.
- Para trabajos que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- También podrán concertarse en el ámbito de contrata y subcontratas, coincidiendo los periodos de inactividad con tiempos de tránsito entre distintas contrata.

Los contratos fijos-discontinuos tienen los mismos derechos de protección social que el resto de los contratos.

Contratos formativos

Contrato de Formación en alternancia; Permite adquirir la competencia profesional adecuada correspondiente a un determinado nivel de estudios mientras se alterna con una actividad laboral retribuida

- Pueden concertarse con personas de cualquier edad, salvo en el caso del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, con límite de hasta 30 años.
- Debe permitir el desarrollo de los estudios, por lo que no podrán ser superior al 65% el primer año y al 85% el segundo año. No se pueden realizar horas extra, trabajo a turnos o jornadas nocturnas.
- Su duración máxima es de 2 años.
- La retribución se adaptará al convenio y no podrá bajar de 60% el primer año, y del 75% del segundo año, y nunca será menor al Salario Mínimo Interprofesional proporcional a la jornada.

Contrato para la obtención de la práctica profesional:

Pueden concertarse hasta tres años después de obtenida la certificación (5 en el caso de personas con discapacidad).

- Su duración puede ser de entre seis meses y 1 año.
- Tienen que contar con un plan de formación práctica y seguimiento tutorial adecuado.
- Retribución: la propia del convenio para el puesto de trabajo desempeñado salvo previsión específica.

Se encarece la indemnización por despido

Si con el contrato por obra y servicio se tenía derecho a cobrar una indemnización de 12 días de salario por año trabajado. Ahora, con el despido de un asalariado fijo-discontinuo se tienen derecho a una indemnización equivalente a la de cualquier trabajador indefinido.

- 20 días por año trabajado, en el caso del despido procedente.
- 33 días si se prescinde de él de forma improcedente.

ERTE ETOP (por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción)

- Introducen cambios para facilitar su tramitación y aplicación en las pequeñas y medianas empresas.
- Se reduce el período de consultas a siete días para las empresas con menos de 50 trabajadores, previa constitución de la comisión representativa.
- Se refuerza la información a la representación de las personas trabajadoras.
- Prohibiciones de horas extra y externalizaciones.

ERTE por fuerza mayor (impedimento y limitación)

- A la fuerza mayor clásica se añade el impedimento o las limitaciones a la actividad normalizada determinadas por decisiones de la autoridad gubernativa.
- Requiere informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- La autoridad laboral deberá resolver en cinco días, con silencio positivo.
- La reducción de jornada será entre un 10 y un 70 por ciento.
- Se mantienen las garantías en el empleo de los actuales ERTE COVID.

El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización en el empleo

Su objeto es trasladar al mercado laboral lo aplicado durante la pandemia para proteger las rentas salariales y el tejido productivo en caso de alguna perturbación externa.

- Debe ser activado por el Consejo de Ministros, previa información a las organizaciones más representativas.
- Tiene 2 modalidades: ERTE cíclico y sectorial como resultado de la necesidad de una reestructuración, de un cambio tecnológico o de una situación transitoria en la cual haya que proteger el tejido productivo y a los trabajadores e intentar que el despido sea, de nuevo, el último recurso.
- 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 (hasta un máximo del 225% del IPREM).

Control y régimen sancionador

- Se potenciará la labor de control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Las sanciones por fraude en la contratación se aplicarán por cada persona trabajadora afectada.
- Cuantía de entre 1.000 y 10.000 euros, tanto si la contratación es directa como si es a través de ETT.

- Se sancionan los incumplimientos de las nuevas obligaciones introducidas por la reforma: límites en ERTE y Mecanismo RED, obligaciones formales en el ámbito del contrato fijo discontinuo, etc.



¿Qué se mantiene de la reforma de 2012?

- Aparte de determinados aspectos que no han sido tan polémicos como es el derecho a 20 horas de formación anuales para todos los trabajadores, mantiene vigentes aspectos tan controvertidos como la indemnización por despido improcedente, que se redujo de 45 a 33 días., con un máximo de 24 mensualidades en lugar de 42.
- Las ETT pueden seguir actuando como agencias de colocación en colaboración con las oficinas públicas de empleo, se mantiene
- La reforma de 2012 amplió las causas del despido objetivo como es la disminución persistente de ingresos durante tres trimestres consecutivos.
- Tampoco recupera la necesidad de obtener una autorización previa para realizar un ERE.
- Y, excepto para la determinación de la cuantía del salario base y sus complementos se mantienen la jerarquía del convenio empresarial.

ENTRADA EN VIGOR



El Real Decreto-ley de reforma del mercado de trabajo entró en vigor, al haberse retrasado su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el día 30 de diciembre de 2021, si bien se establece un régimen transitorio que permite que las empresas dispongan de tres meses para adaptar los contratos temporales vigentes a la nueva legislación y de seis en el caso de los contratos de obra y servicio, esto es hasta el 30/03/2022

Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores que entran en vigor el 30/03/2022

Nueva regulación de los contratos formativos	Artículo 11 ET
Nueva regulación duración de los contratos de trabajo-presunción contrato indefinido	Artículo 15 ET
Nueva regulación del contrato fijo-discontinuo	Artículo 16 ET
Eliminación artículo 12.3 ET	Relativo al contrato a tiempo parcial, se elimina: «3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa».
Derogación apartados 1 y 2 de la disposición adicional decimoquinta, la disposición adicional decimosexta y la disposición adicional vigesimoprimer	D.A. 15ª. Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas. D.A. 16ª. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público. D.A. 21ª. Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.

RÉGIMEN TRANSITORIO

Régimen transitorio de los contratos laborales

CONTRATOS CELEBRADOS ANTES DEL 31/12/2021		
TIPO CONTRATO	NORMATIVA APLICABLE	
Contratos formativos (art. 11 ET): contratos en prácticas y para la formación y aprendizaje vigentes antes de la entrada en vigor del RD-ley 32/2021 (31/12/2021)	Seguirán vigentes según la normativa aplicable antes del 31/12/2021, y resultarán aplicables hasta su duración máxima.	D.T. 1ª
Contratos duración determinada [art. 15.1 a) ET] celebrados antes de la entrada en vigor del RD-ley 32/2021 (31/12/2021); Contratos de obra y servicio determinado y contratos fijos de obra	Si están vigentes a día 31/12/2021, serán aplicables hasta su duración máxima y se registrarán por la normativa anterior al RD- ley 32/2021.	D.T. 3ª
Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación tareas o exceso pedidos y contratos interinidad [art. 15.1.b) ET] celebra dos antes de la entrada en vigor del RD-ley 32/2021 (31/12/2021)	Si están vigentes a día 31/12/2021, serán aplicables hasta su duración máxima y se registrarán por la normativa anterior al RD- ley 32/2021.	D.T. 3ª
CONTRATOS CELEBRADOS ENTRE EL 31/12/2021 Y HASTA EL 30/03/2022		
TIPO CONTRATO	NORMATIVA APLICABLE	
Contratos duración determinada: obra y servicio y contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación tareas o exceso pedidos celebrados desde el 31/12/2021 y hasta el 30/03/2022	Seguirán vigentes y les será de aplicación la normativa anterior al RD-ley 32/2021. Su duración no podrá ser superior a 6 meses.	D.T. 4ª

Régimen transitorio en materia de cotización a la seguridad social aplicable a determinados contratos formativos

Contratos de formación en alternancia que se suscriban desde 31/12/2021

Se realizará, hasta que no entre en vigor el régimen de cotización establecido en la disposición adicional [cuadragésima tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#) conforme a lo establecido en el apartado doce del artículo 106 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 sobre los contratos para la formación y el aprendizaje.

D.T. 2ª

Contratos para la formación y el aprendizaje suscritos antes del 31/12/2021

Se realizará la cotización conforme a lo establecido en la disposición adicional [cuadragésima tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#) y, hasta tanto no entre en vigor dicho régimen de cotización.

D.T. 2ª

Régimen transitorio en los límites de encadenamiento contratos

• Contratos de trabajo suscritos apartir de 31/12/2020

Serán indefinidos cuando:

“en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con lamisma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente” (Redacción del nuevo art. 15.5 del ET en vigor el 30/03/2022).

• Contratos de trabajo suscritos con anterioridad al 31/12/2021

–Se aplicará el límite anterior al RD-ley 32/2021

“en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos” (Redacción del art. 15.5 del ET vigente hasta el 30/03/2022).

Régimen transitorio de la negociación colectiva

• Aplicación transitoria de la modificación del art. 84. E.T.

(D.T. 6ª RD-ley 32/2021)

La modificación operada en el apartado 2 de dicho precepto (elimina la prevalencia del convenio de empresa en la cuantía del salario base y complementos salariales).

–Resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley.

–Los textos convencionales deberán adaptarse a las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto, de conformidad con lo previsto en el párrafo anterior.

• Régimen aplicable a los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor del RD-ley 32/2021

(D.T. 7ª RD-ley 32/2021)

Convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor del RD-ley 32/2021

Los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor del RD-ley, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia en los términos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el presente real decreto-ley.

ANÁLISIS MÁS DETALLADO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA



La nueva regulación:

- Modifica art. 15 ET: causas que justifican el recurso a la contratación de duración determinada
- Desaparece la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado
- El caso especial de los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra

Se modifica el artículo 15 del E.T

“Artículo 15. Duración del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

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.”

Desaparece la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado: solo podrá celebrarse el contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

El caso especial de los Contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra

Es aquel tipo de contrato que tiene por objeto el desarrollo de tareas o de servicios que están estrechamente relacionados con actividades dentro del Convenio General del Sector de la Construcción. Es un contrato indefinido, pero con rasgos de naturaleza temporal, puesto que el contrato puede finalizar cuando termina la obra para la cual se realizó la contratación.

- ¿Para quién?

Personas contratadas para tareas o servicios vinculadas a la construcción

- Duración máxima

Indefinido, ya que al final la obra el empresario tendrá la obligación de realizar una propuesta a la persona trabajadora para su recolocación previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación cuyo coste siempre será asumido por la empresa.

- **Características**

–La comunicación de fin de la obra se deberá de realizar con al menos cinco días de antelación

–a propuesta de recolocación debe realizarse en ese momento y por escrito

–Las causas de extinción de la relación laboral (despido objetivo), además de las cualquier contrato son:

–El **rechazo de la persona trabajadora afectada por la recolocación**. Para ello, ésta tiene la obligación en el plazo de siete días de aceptar o rechazar la propuesta de recolocación. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

–La **calificación**, incluso tras un proceso de formación, **no resulta adecuada** a las nuevas obras que la empresa tenga en la misma provincia.

–**Inexistencia de necesidad de personal** de la empresa en la misma provincia, y por lo tanto, imposibilidad de recolocación.

(En los dos últimos casos, será necesario preavisar con 15 días de antelación por parte de la empresa).

ANÁLISIS MÁS DETALLADO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE DURACIÓN DETERMINADA



Con la nueva regulación:

- Desaparece el contrato de obra y servicio el 31 de marzo de 2022
- Para contratar de manera temporal, sólo se podrá hacer a través de dos figuras (que sustituyen a los anteriores “eventual por circunstancias de la producción” y “de interinidad”, respectivamente):
 - El contrato por circunstancias de la producción.
 - El contrato de sustitución.
- Hay que consignar en el contrato la causa de la contratación temporal, las circunstancias que la justifican y la conexión con la duración prevista.
- Se penalizarán todos los contratos temporales inferiores a 30 días, en el momento de su finalización, con una cuantía fija equivalente a 26,57 €.

Contrato por circunstancias de la producción

- **Por circunstancias de incremento de trabajo ocasional e imprevisible, así como oscilaciones de volumen de trabajo.**

- Se incluyen circunstancias de incremento en la actividad normal y ordinaria de la entidad.
- Se incluyen como oscilaciones la cobertura de vacaciones (no debe utilizarse el contrato de sustitución en este caso).
- No se puede hacer si las causas permiten un contrato fijo discontinuo.
- No puede durar más de 6 meses (salvo que el convenio lo permita, hasta un máximo de 1 año).
- Puede prorrogarse una única vez hasta su duración máxima, si inicialmente se ha hecho de una duración inferior.

Cabe recordar que en este tipo de contrato es obligatorio determinar una fecha exacta de finalización. La norma no prevé nada en los supuestos en los que no se conozca con exactitud esta fecha, por tanto, muchas veces puede resultar muy difícil de utilizar para muchas de las actividades de nuestras entidades.

- **Por circunstancias de incremento de trabajo ocasional pero previsible.**

- No se puede utilizar durante más de 90 días durante cada año natural, y no pueden ser consecutivos. Está pensado para actividades o incrementos previsible temporales como pueden ser campañas, actividades de verano o similares.

- Durante los 90 días se pueden contratar a todas las personas que sean necesarias.
- Al final de cada trimestre se informará a los comités de empresa y delegados de personal sobre la previsión de uso de esta modalidad durante el año siguiente.
- La causa para contratar bajo esta modalidad no puede derivar de una contrata, subcontrata o concesión administrativa que sean la actividad normal u ordinaria de la entidad (sin perjuicio de que dentro de la concesión se pueda utilizar por incrementos ocasionales imprevisibles).
- Cabe recordar que, en este tipo de contrato, es obligatorio determinar una fecha exacta de finalización. La norma no prevé nada en los supuestos en los que no se conozca con exactitud esta fecha, por tanto, muchas veces puede resultar muy difícil de utilizar para muchas de las actividades de nuestras entidades.

• **ATENCIÓN** El caso especial de los contratos de duración determinada vinculados a programas financiados con fondos europeos (*Disposición adicional quinta*).

- Se pueden suscribir por la duración necesaria para la ejecución de proyectos o programas de carácter temporal cuya financiación provenga de Fondos de la Unión Europea.
- En ellos hay que identificar de manera diferenciada los asociados a la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiados con el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (Next Generation EU), y aquellos vinculados a la ejecución de programas financiados con otros fondos de la Unión Europea.
- A los modelos que sirven dar cobertura a estos nuevos contratos se le asignarán los códigos 406 y 506, según la contratación sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Como estos modelos están en fase de desarrollo, en tanto estén listos se formalizarán en el modelo vigente Cláusulas específicas de interés social/empleo agrario, con código 401 o 501, identificando el objeto del contrato vinculado al proyecto o programa financiado con Fondos Europeos. En el apartado de duración del contrato deberá reflejarse la del proyecto o programa del que trae causa, como si ya se estuviese formalizando el contrato en el modelo que le corresponde por su objeto (406, 506).

• **ATENCIÓN** El caso especial de los contratos vinculados a programas de activación para el empleo. (*Disposición adicional novena*).

- 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 este texto refundido de la Ley de Empleo, cuya duración no podrá exceder de doce meses.
- A Los modelos que sirven para dar cobertura a estos nuevos contratos se le asignarán los códigos 406 y 506, según la contratación sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Como estos modelos están en fase de desarrollo, en tanto estén listos se formalizarán en el modelo vigente Cláusulas

específicas de interés social/empleo agrario, con código 401 o 501 e indicando, el objeto/causa del “contrato para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral”, En el apartado de duración del contrato deberá reflejarse la del plan o programa de empleo.

El contrato de sustitución.

–Se puede utilizar para sustituir personas con derecho a reserva de puesto de trabajo por cualquier causa (siempre que se identifique la causa y la persona sustituida).

–También puede utilizarse para completar la jornada reducida de otras personas, si la reducción es por causa legal o de convenio.

–También puede utilizarse por un máximo de tres meses durante la cobertura de un proceso de selección o promoción definitivo mediante contrato indefinido.

–Se puede iniciar hasta 15 días antes de la ausencia de la persona sustituida.

Disposiciones comunes a los contratos temporales

• Penalización en contratos de menos de 30 días.

–Los contratos por circunstancias de la producción, y los actuales de obra o servicio y eventuales, con duración inferior a 30 días, tendrán una penalización en la cotización a la seguridad social equivalente a una cuantía fija de 26,57 € en el momento de su extinción.

–No afecta a los contratos de sustitución.

–Es de efecto inmediato, aunque todavía no está definido administrativamente cómo se articulará.

–La norma, por el momento, no contempla que este importe sea proporcional en caso de tiempo parcial ni en función de la duración.

–Habrá que tener muy presente esta penalización, en especial en aquellas actividades donde era habitual contratar personas para reforzarlas durante un breve período de tiempo.

• Adquisición de la condición de personas trabajadoras fijas (Concatenación de contratos).

–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

–Si una misma persona tiene dos o más contratos por circunstancias de la producción con una duración total de más de 18 meses, dentro de un período de 24 meses, será considerada persona fija.

–Esta regla también se aplica en caso de subrogación y de acumulación con contratos de puesta a disposición de ETT.

• Obligación de informar sobre vacantes disponibles a las personas con contrato temporal.

–Se debe informar a todas las personas con contrato temporal, mediante anuncio público en el centro de trabajo en lugar adecuado (o conforme dispongan los convenios colectivos), sobre la existencia de vacantes disponibles.

–También se informará a los comités de empresa y delegados de personal

- **Certificados de Temporalidad**

–Cualquier persona trabajadora podrá dirigirse al Servicio Público de Empleo por obtener un certificado de los contratos temporales que ha celebrado con una empresa o entidad para acreditar que tiene la condición de persona trabajadora fija, si es el caso por abuso de contratación temporal. El Servicio Público informará a la empresa o entidad y, además, lo comunicará a la inspección de trabajo, si se han superado los máximos permitidos.

- **Regulación en los convenios colectivos**

Los convenios colectivos podrán establecer criterios de reducción de temporalidad, criterios de conversión a indefinido y volumen de contratación temporal, así como criterios de preferencia.

También establecerán medidas para facilitar el acceso a la formación profesional para el empleo.

- **Bonificaciones para personas con discapacidad**

Se mantiene la aplicación de los beneficios en la cotización a la Seguridad Social para determinados colectivos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (personas con discapacidad, personas víctimas de violencia de género, personas víctimas del terrorismo, personas víctimas de trata

[Bonificaciones y Reducciones a la Contratación de Personas con Discapacidad | Servicio Público de Empleo Estatal \(sepe.es\)](#)

- **Descarga de modelos**

[Modalidades de contratos Servicio Público de Empleo Estatal \(sepe.es\)](#)

Régimen Transitorio

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

–Los contratos para obra y servicio determinado celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 concertados según lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, 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 celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, se registrarán 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).

- **Encadenamiento de Contratos.**

–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.

- **Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad.**

En la Disposición Derogatoria Única del Real Decreto-ley 32/2021, no incluye una disposición de carácter general aplicable a todo el ordenamiento jurídico prohibiendo el recurso a la contratación temporal y tampoco se deroga de manera expresa la D.A. Primera de la 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, reguladora del contrato de fomento de empleo para personas con discapacidad.

Puede surgir la duda de si la derogación general del apartado 1: “Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.”, pueda haber afectado al contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad, ya que este contrato sería la única modalidad de contratación temporal que no precisa de una causa específica para su celebración. Desde el CERMI entienden que el contrato de fomento de empleo no está derogado, sin embargo, no se puede descartar completamente que este efecto, ya que aunque no haya sido buscado expresamente por el legislador, puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales para convertir estos contratos en indefinidos. Habrá que estar por tanto a la jurisprudencia futura al respecto.

- **Programas de activación para el empleo**

(disp. trans. segunda y tercera RDL 3/2022, de 1 de marzo)

–Se establece el siguiente régimen para garantizar la continuidad, el cumplimiento y la ejecución de los programas de activación para el empleo, ya aprobados o en fase de ejecución, dirigidos a la mejora de la empleabilidad, especialmente de colectivos vulnerables:

–Durante el año 2022, los **contratos temporales vinculados a programas de políticas activas de empleo** que respondan a bases reguladoras, convocatorias o instrumentos jurídicos del correspondiente programa, **aprobados antes de 31 de diciembre de 2021**, podrán concertarse con el plazo previsto en las bases reguladoras, convocatorias o instrumentos jurídicos correspondientes (disp. trans. primera RDL).

–Las convocatorias de los **programas de colaboración social** previstas en el artículo 272.2 de la LGSS, e incluidas en el Plan Anual de Política de Empleo para 2021 **pendientes de ejecución**, se seguirán realizando en el modelo establecido al efecto (modelo de código 904). Las Administraciones Públicas completarán la prestación o subsidio hasta el importe total de la base reguladora utilizada para el cálculo de la prestación contributiva que hubiese agotado antes de percibir el subsidio. En todo caso, se garantizará el 100 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. Asimismo, dichas Administraciones deberán ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social las cuotas correspondientes por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

ANÁLISIS MÁS DETALLADO DE LA CONTRATACIÓN FIJA DISCONTINUA



- Con la nueva regulación:

- Los contratos fijos discontinuos sustituyen al contrato de obra o servicio en muchas situaciones
- Son los indicados para trabajos en el marco de una contrata mercantil y/o administrativa que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la entidad.

Nueva regulación

- Supuestos en que se puede utilizar

- Trabajos de naturaleza estacional.
- Trabajos vinculados a actividades productivas de temporada.
- Otros trabajos con prestación intermitente que tengan períodos de ejecución cierta, sean determinados o indeterminados.
- Trabajos de prestación de servicio en el marco de una contrata mercantil o concesión administrativa que formen parte de la actividad ordinaria de la entidad.
- No se podrá dar de baja al trabajador mientras se mantenga la contrata, sino únicamente cuando ésta haya finalizado.

– Los períodos de inactividad sólo se podrán producir como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones, que, si no dice nada el convenio colectivo, será de máximo 3 meses. Después de este tiempo será necesario extinguir los contratos o aplicar medidas coyunturales (ERTE).

– La norma no menciona nada de los supuestos de contrata o concesiones administrativas que por su naturaleza puedan tener períodos estacionales con interrupciones conocidas y ciertas superiores a 3 meses, como, por ejemplo, algunas concesiones de actividades extraescolares o algunas actividades concretas en centros cívicos o servicios sociales y educativos similares. En estos casos, podría sobreentenderse, a falta de criterios interpretativos y de regulación convencional, que debería prevalecer la naturaleza estacional del servicio para justificar los períodos de inactividad.

- Para la cobertura para trabajadores de ETT con trabajos temporales de las empresas usuarias.

- Requisitos formales del contrato

- Debe ser siempre por escrito y debe recoger la duración del período de actividad.
- Debe recoger, aunque sea de forma estimada, la jornada y la distribución horaria (a concretar en la llamada).

- **Requisitos de la llamada**

Debe ser por escrito o por otros medios que dejen constancia de la notificación, con la suficiente antelación

–Tiene que indicar la fecha precisa de incorporación, la jornada y la distribución

–Al inicio de cada año natural hay que trasladar a los comités de empresa o delegados de personal un calendario de previsiones de llamamiento anual (o semestral, en su caso) y los datos de las altas fijas discontinuas efectivas que se produzcan

- **Cómputo de la antigüedad**

Se calcula:

–A efectos de la promoción económica y profesional, atendiendo a toda la duración de la relación laboral.

–A efectos indemnizatorios, según el tiempo de servicios efectivamente prestados.

- **Derechos de las personas trabajadoras**

–No podrán sufrir ningún perjuicio en sus derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos legales o convenios colectivos.

–Deben ser informados, junto con los comités de empresa o delegados de personal, de la existencia de puestos vacantes fijos ordinarios.

–Tienen carácter de colectivo preferente para el acceso a formación del sistema de formación profesional durante los períodos de inactividad.

- **Modificación de la ley De ETTs. (Disposición Final Primera)**

–Se modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, dando cabida a la posibilidad de que celebren celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias.

- **Regulación en los convenios colectivos**

–En convenio colectivo se tienen que establecer los criterios objetivos y formales de los llamamientos a la actividad. En su defecto, se realizará mediante acuerdo de empresa

–Podrán regular los plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones en el caso de prestación de servicio en el marco de una contrata mercantil o concesión administrativa

–Pueden establecer una bolsa sectorial de empleo de personas fijas discontinuas durante los períodos de inactividad para favorecer su formación continua y contratación durante estos períodos, en los casos de la llamada a la actividad y en los casos de contrata o concesión administrativa.

Pueden acordar la posibilidad de utilizar el contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, la elaboración para las entidades de un censo anual de personal fijo discontinuo, así como un período mínimo de llamada anual o un importe a pagar por finalización de actividad.

- **Descarga de modelos**

[Modalidades de contratos | Servicio Público de Empleo Estatal \(sepe.es\)](#)

- **Bonificaciones para personas con discapacidad**

[Bonificaciones y Reducciones a la Contratación de Personas con Discapacidad | Servicio Público de Empleo Estatal \(sepe.es\)](#)

Régimen Transitorio

- **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.
- **Subsidio por desempleo de las personas trabajadoras fijas discontinuas (disp. final sexta y trans. cuarta RDL 3/2022, de 1 de marzo).**

A través de la disposición final sexta del RDL se da cumplimiento al mandato contenido en la disposición final sexta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de reforma laboral, modificándose la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) para garantizar a las personas trabajadoras fijas discontinuas el acceso a los subsidios por desempleo en las mismas condiciones y con los mismos derechos que se aplican al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social.

ANÁLISIS MÁS DETALLADO DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS



Con la nueva regulación:

- Se crea un **nuevo tipo de contrato formativo** que, aunque aún está pendiente de desarrollo reglamentario, tiene dos modalidades:
 - El contrato de **“formación en alternancia”** con el trabajo retribuido (sustituye el antiguo contrato de aprendizaje) Y que permite la celebración a tiempo parcial.
 - El contrato de **“formación para la obtención de la práctica profesional”** adecuada al nivel de estudios (sustituye el antiguo contrato en prácticas).
- Se reduce la **duración máxima** de ambas modalidades.

Contrato de formación en alternancia

• ¿Para quién?

Personas (con independencia de su edad) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional y siempre que la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato no haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.

Si 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 puede ser concertado con personas de hasta 30 años.

• Duración máxima

- Mínimo de 3 meses y máximo 2 años
- No se puede pactar periodo de prueba

• Características

–Solo puede celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

–No obstante, pueden formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas, en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del catálogo citado siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite antes indicado.

–Puede ser a tiempo parcial y el tiempo de trabajo efectivo no puede superar el 65%, el primer año, y el 85%, el segundo año, de la jornada máxima prevista.

–La retribución será la fijada por convenio colectivo. En su defecto, no será inferior al 60%, el primer año, y al 75%, el segundo año, a la fijada para el mismo grupo profesional o nivel en el convenio colectivo, proporcional al tiempo efectivo de trabajo. Tampoco podrá ser, en ningún caso, inferior al SMI proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

–No se pueden hacer horas complementarias ni extraordinarias, ni trabajos nocturnos ni a turnos (excepto que la formación no se pueda realizar en otros períodos).

–La persona contratada debe tener dos personas tutoras: una del centro formativo y otra de la entidad.

Contrato de formación para la obtención de la práctica profesional

• ¿Para quién?

Personas 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 (LO 5/2002), 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, dentro de los 3 años siguientes a su obtención

No se podrá hacer si la persona haya estado contratada en formación por tiempo superior a 1 año:

–En la misma o distinta empresa en virtud de la misma titulación o certificado profesional. A estos efectos, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se consideran la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate

–En la misma empresa para el mismo puesto de trabajo, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

• Duración máxima

–**Mínimo 6 meses y máximo 1 año** (modificable por convenio dentro de estos límites) dentro de la misma empresa o para distintas empresas con la misma titulación

–Los títulos de grado, máster y doctorado se consideran titulaciones diferentes salvo que, cuando se contratara la primera vez en formación para prácticas, la persona ya dispusiera del título superior).

Se puede pactar un período de prueba por convenio colectivo y en su defecto no puede ser superior a 1 mes.

• Características

–El puesto de trabajo debe permitir la práctica profesional de los estudios objeto del contrato (es necesario elaborar un plan formativo individual y la asignación de una persona tutora).

–La retribución será la establecida en el convenio colectivo para este tipo de contrato, y en su defecto será

idéntica a la del grupo profesional y nivel retributivo que ocupe la persona; nunca podrá ser inferior a la retribución del contrato de formación en alternancia ni al SMI proporcional a la jornada.

–No se permite realizar horas extraordinarias (excepto fuerza mayor).

–Al finalizar el contrato, la persona tiene derecho a obtener un certificado de las prácticas realizadas

- **Personas con discapacidad**

–Se amplía el plazo para su celebración de 3 a 5 años tras la obtención del título

Disposiciones comunes a ambos tipos de contrato

- **Certificación de Contratos por el SEPE**

Las entidades podrán pedir al SEPE si la persona a la que se quieren contratar ya ha tenido otros contratos formativos previos y su duración, lo que tendrá efectos liberadores por no superar la duración máxima.

–El contrato debe recoger e incorporar el plan formativo individual.

–La duración del contrato se interrumpe por las situaciones de baja médica, nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpen la duración del contrato.

–Es importante tener en cuenta en los contratos formativos ligados a financiación pública, ya que supone una fecha de finalización posterior a la inicialmente prevista.

–Pueden utilizarlo las empresas en ERTO, siempre que no sustituyan a las funciones habituales de personas trabajadoras afectadas.

–Si la persona continúa en la entidad después del contrato formativo, no se puede realizar un segundo período de prueba y el contrato anterior computará a efectos de antigüedad.

–Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entienden concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

–Está pendiente de desarrollo normativo, previa consulta con las administraciones competentes en la formación, los requisitos que deben cumplirse para la realización de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

- **Cobertura social**

–Tienen cobertura de todas las prestaciones de seguridad social, incluida la prestación por desempleo.



- **Especialidad para las administraciones públicas y entidades sin ánimo de lucro**

Nueva disposición adicional a la Ley del Empleo (RD-Leg. 3/2015), pendiente de desarrollo reglamentario.

–Podrán realizar contratos de hasta 12 meses para la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral en el marco de programas de activación del empleo.

–Las personas mayores de 30 años que participen en programas públicos de empleo y formación podrán ser contratadas mediante el contrato de formación en alternancia.

- **Empresas en ERTE**

Se podrán realizar en empresas en ERTEs, del artículo 47 o 47 bis, del ET¹ 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.

- **Regulación en los convenios colectivos**

–Podrán identificar los puestos de trabajo susceptibles de desempeñarse mediante el contrato formativo.

- **Personas con discapacidad**

–Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no son de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

–Bonificación del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes, durante la vigencia del contrato, cuando se concierten con personas trabajadoras con discapacidad

- **Contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos con riesgos específicos**

Ante las prohibiciones del trabajo de jóvenes menores de 18 años en determinadas profesiones y oficios², 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.

1_ ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor y ERTEs derivados del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

2_ [Decreto de 26 julio de 1957](#), sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos e insalubres.

- **Cotización**

–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.

Estatuto del Becario

–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 prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

- **Descarga de modelos**

[Modalidades de contratos](#) | [Servicio Público de Empleo Estatal \(sepe.es\)](#)

- **Bonificaciones para personas con discapacidad**

[Bonificaciones y Reducciones a la Contratación de Personas con Discapacidad](#) | [Servicio Público de Empleo Estatal \(sepe.es\)](#)

Régimen Transitorio

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

–**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 registrarán hasta su duración máxima, es decir, hasta 2 y tres años como máximo, respectivamente.

–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.

- **Régimen transitorio de las bonificaciones:**

–Se mantienen para el contrato formativo, en su modalidad de formación en alternancia (artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores), los beneficios en la cotización a la Seguridad Social que a 31 de diciembre de 2021 estaban establecidos para los contratos para la formación y el aprendizaje (incluidos los beneficios establecidos en el artículo 3 de la Ley 3/2012 y, para personas con discapacidad, en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores).

–Así mismo, resultarán aplicables a la modalidad de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios los beneficios en la cotización a la Seguridad Social para los contratos en prácticas (incluidos los beneficios establecidos en el artículo 7 de la Ley 3/2012 y, para personas con discapacidad, en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores).

EL NUEVO CONTRATO LABORAL ARTÍSTICO

Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector.

El RD-ley adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y mejora las condiciones laborales del sector, trasladando a la normativa nacional las recomendaciones de la informe de la Comisión Interministerial para el Estatuto del Artista **para definir la relación laboral especial las actividades técnicas y auxiliares**, reconociendo los derechos de un colectivo que se ha demostrado particularmente vulnerable y especialmente afectado por la contratación fraudulenta como falsos autónomos.



• La nueva regulación entrará en vigor el 31 de marzo de 2022 y en ella:

–Se amplía la definición de espectáculo público que engloba actividades profesionales relacionadas que no implican, necesariamente, actuar encima de un escenario. La norma aprobada se adapta a la nueva realidad productiva al incorporar al personal técnico y auxiliar que no pertenezca a la estructura fija de las empresas del sector.

–La nueva definición permite adecuarla a las nuevas realidades culturales, a la producción de expresiones artísticas en el entorno web y las nuevas fórmulas de difusión más allá del lugar de actuación y del territorio nacional como puede ser, por ejemplo, el streaming, la difusión online o el podcast.

Características del nuevo contrato laboral artístico

Se trata de un contrato que atiende a las necesidades específicas de un sector, el artístico, que se caracteriza por la intermitencia de su actividad.

La nueva norma también combate la precariedad y la concatenación de contratos de temporada e impulsa su transformación en indefinidos o de tipo fijo discontinuo adaptados a la realidad de la actividad profesional que se desempeña.

En consonancia con la reforma laboral, se impone la exigencia de acreditar la causa que justifica la contratación y de la duración temporal del contrato, cuyo incumplimiento implica la consideración de contrato indefinido.

Como garantía adicional se prevé expresamente la aplicación de las reglas contra el encadenamiento prolongado de contratos previstas en el artículo quince 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Nuevas indemnizaciones

–Se mejora el régimen indemnizatorio de estos contratos para desincentivar el uso prologado de la contratación temporal.

–La cuantía se unifica a 12 días para todos los colectivos.

–Esta cuantía se incrementa a 20 días cuando la duración del contrato exceda de 18 meses.

Seguridad Social en el sector artístico

–Los profesionales de la cultura quedarán exentos del desincentivo incluido en la reforma laboral para los contratos que duran menos de 30 días, debido a la especial naturaleza de las actividades artística, técnicas y auxiliares en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la música, cuyo carácter es más intermitente.

–Además, se contempla una cotización reducida para los autónomos con ingresos bajos del sector artístico.

Régimen Transitorio

Los contratos celebrados por las personas trabajadoras incluidas en el artículo 2.1.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por este real decreto-ley, con anterioridad a la entrada en vigor de esta, se regirán por la normativa vigente en la fecha en que se celebraron.



Al modelo que sirve para dar cobertura a estos nuevos contratos se le asignaran los códigos 407 y 507, según la contratación sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Este modelo ya está elaborado y se incorporará, a partir del 31 de marzo próximo, como cláusulas específicas del modelo de contrato temporal publicado en la página web para su formalización por escrito una vez que haya entrado en vigor la modificación del Real Decreto 1435/1685, de 1 de agosto.

Por otra parte, está siendo objeto del correspondiente desarrollo y ajuste técnico para poder efectuar la comunicación en la aplicación Contrat@. Hasta en tanto no esté disponible en Contrat@ la comunicación de estos contratos 407/507, ésta se tendrá que efectuar utilizando el código 990 (otros contratos).

Cuando el desarrollo en la aplicación se materialice, los contratos comunicados hasta ese momento con el código 990, se podrán equiparar a los nuevos códigos establecidos.

EL NUEVO CONTRATO PARA PERSONAL INVESTIGADOR

[Real Decreto-ley 8/2022](#), de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

En la situación previa a la reforma laboral de 2021 (Decreto-Ley 32/2021), el modelo dominante de contratación laboral en la investigación era el contrato temporal de obra o servicio del antiguo art.15.1.a del Estatuto de los Trabajadores (ET). Éste encajaba en la prestación de servicios de investigación al operar cada proyecto con autonomía y sustantividad propia de duración determinada. La Ley Orgánica de Universidades 6/2001 (LOU, art.48) y la Ley 14/2011 de Ciencia (LC, arts. 20.2 y 30) habilitaban, a su vez, a esta cobertura de contratos temporales de obra o servicio vinculados a proyectos de investigación. La Disposición Adicional 23.1ª LC, en el ámbito de la investigación pública, exceptonaba, además, las reglas de duración máxima de 3 o 4 años del antiguo art.15.1.a ET, así como el límite al encadenamiento contractual del art.15.5 ET, en consonancia con la antigua Disposición Adicional (DA) 15 ET.

El periodo transitorio para la desaparición de esta modalidad contractual temporal (Disposición Transitoria 3.1 y 4 DL 32) implica que:

- Los contratos de obra suscritos con anterioridad al 31 diciembre 2021 mantienen su vigencia, pero con un límite máximo de tres años desde la entrada en vigor de la norma.
- Entre el 1 de enero y 30 de marzo de 2022 se podían suscribir contratos de obra, pero con una duración máxima de seis meses.
- Desde el 30 de marzo de 2022 ya no se pueden suscribir contratos de obra vinculados a proyectos de investigación.

Con este Real Decreto se adelanta la modalidad de contrato indefinido de manera transitoria hasta que se regularice su situación contractual de manera definitiva con la aprobación de la nueva Ley de Ciencia, que todavía se encuentra en trámite parlamentario y está en consonancia con el nuevo marco de contratación previsto en la reforma laboral que entra este jueves en vigor para reducir la temporalidad.

Ese nuevo contrato está adaptado a las singularidades de la ciencia, no está sujeto a la oferta pública de empleo ni a la tasa de reposición de los centros y no va a necesitar autorización previa si la financiación es externa o procede de convocatorias en concurrencia competitiva y, en el caso de los grupos de investigación que continúen con esa financiación, los contratos van a poder ser prorrogados.



Para la contratación del personal laboral docente e investigador de las universidades, cuyas modalidades de contratación específicas establece la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en sus artículos 48 y siguientes, que no han sido afectadas por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, se ha elaborado el nuevo modelo de contrato de duración determinada para personal docente e investigador de universidades, asignándole los códigos 409/509 respectivamente, según la contratación sea a tiempo completo o a tiempo parcial. De esta forma se da cobertura a la supresión de los contratos 401/501 de obra o servicio determinado, según la contratación fuera a tiempo completo o a tiempo parcial, y las correspondientes cláusulas específicas, que se venían utilizando para estas modalidades de contratación.

Este modelo ya está elaborado y se incorporará como cláusulas específicas del modelo de contrato temporal publicado en la página web para su formalización por escrito. En estas cláusulas específicas se deberá seleccionar la modalidad correspondiente dentro de las figuras previstas en la Ley Orgánica de Universidades que son las de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante. Para la figura de Profesor Contratado Doctor el contrato tiene carácter indefinido, por lo que se usará el modelo de contrato indefinido.

Este modelo está siendo objeto del correspondiente desarrollo y ajuste técnico para poder comunicarlo en la aplicación Contrat@. Hasta que no esté disponible en Contrat@ la comunicación de estos contratos 409/509, ésta se tendrá que efectuar utilizando el código 990 (otros contratos). Cuando el desarrollo en la aplicación se materialice, los contratos comunicados hasta ese momento con el código 990, se podrán equiparar a los nuevos códigos establecidos. Por otro lado, la contratación del personal investigador, se podrá seguir efectuando conforme a las modalidades específicas previstas en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Para ello se continuarán utilizando las cláusulas específicas de investigadores incluidas en el modelo de contrato temporal. Dentro de estas cláusulas específicas se ha de distinguir entre los contratos de personal investigador predoctoral en formación (con código 404), y los contratos de acceso al sistema español de ciencia y tecnología (con códigos 420 o 520), según sea a tiempo completo o tiempo parcial).

CONTRATOS A PERSONAS DEMANDANTES DE ASILO TEMPORAL PROCEDENTES DE UCRANIA

La Unión Europea abre sus puertas a los refugiados que huyen de la guerra en Ucrania y reconocerá el derecho a la asistencia sanitaria y al trabajo a todos los refugiados que lleguen desde Ucrania durante un año, prorrogable hasta tres años, gracias a la activación por primera vez en la historia de la directiva de protección temporal, que tiene por objeto ofrecer una rápida y eficaz asistencia a los refugiados de guerra ucranianos.

Requisitos para contratar a demandantes de asilo

Según la [Ley 12/2009](#), de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, los solicitantes de asilo pueden trabajar una vez que se hayan cumplido los seis primeros meses desde su petición de asilo y que estén documentados con la tarjeta vigente que les autoriza para trabajar.

Por otra parte, aquellas personas a las que les sea aprobado el asilo adquieren el permiso de trabajo y residencia automáticamente, como es el caso de los ucranianos. De esta manera, tanto los refugiados como los beneficiarios de protección subsidiaria (asilo) pueden trabajar en el país donde se les ha concedido la protección.

Por lo tanto, las personas ucranianas no tendrán que enfrentarse al farragoso y largo procedimiento de asilo para obtener el estatus de refugiado, gracias a la aprobación de la directiva sobre protección de personas desplazadas y que permitirá automáticamente a los ucranianos desplazados residir, trabajar o estudiar en la Unión Europea un año prorrogable hasta tres años sin tener que solicitar asilo.

La contratación de un beneficiario de asilo es equiparable a la contratación de una persona extranjera no comunitaria.

Para poder realizar la contratación de un beneficiario de asilo hay que comprobar que tiene el permiso de trabajo y residencia en vigor, debiendo entregar el trabajador a la empresa la tarjeta de asilo, junto con el número de la Seguridad Social, que previamente el trabajador debe solicitar en la Tesorería de la Seguridad Social más cercana a su domicilio.



En la [Guía de Contratación de Solicitantes de Asilo de Comisión Española de Ayuda al Refugiado \(CEAR\)](#) puedes consultar las ventajas para la humanización de la empresa de contratar a beneficiarios de asilo,

Las empresas que quieran contratar trabajadores en situación de asilo pueden contar con el apoyo de la RED ARIADNA que dispone de planes integrales de acciones con la finalidad de atender las necesidades específicas de las personas solicitantes de asilo y mejorar su capacidad de inserción laboral.

¿Qué alternativas de contratos tengo para contratar de forma temporal?

- El **contrato fijo discontinuo**: Este contrato podrá utilizarse para trabajos de tipo estacional o actividades

de temporada o trabajos de prestación intermitente, con periodos de ejecución determinados o indeterminados. También podrá ser utilizado por las ETT.

- **Contrato de formación en alternancia:** Con esta modalidad podemos contratar a empleados que deseen compatibilizar sus estudios con un trabajo en esa materia. Es importante que el empleado esté cursando una titulación de FP o Universidad y sea menor de 30 años. Puede formalizarse por una duración mínima de 3 meses y máxima de 2 años. Hay que tener en cuenta, que el trabajo efectivo no podrá superar el 65% de la jornada el primer año y el 85% el segundo año.

- **Contrato de formativo para la práctica profesional:** Se trata del antiguo contrato en prácticas. Podrá formalizarse por un mínimo de 6 meses y un máximo de 1 año, con personas que hayan obtenido un título universitario, de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado de profesionalidad. Podrá realizarse si no han pasado más de 3 años desde la finalización de sus estudios o 5 en caso de discapacidad.

Asilo temporal con permiso de trabajo: requisitos para contratar y ventajas para las empresas

La Unión Europea abre sus puertas a los refugiados que huyen de la guerra en Ucrania y reconocerá el derecho a la asistencia sanitaria y al trabajo a todos los refugiados que lleguen desde Ucrania durante un año, prorrogable hasta tres años, gracias a la activación por primera vez en la historia de la directiva de protección temporal, que tiene por objeto ofrecer una rápida y eficaz asistencia a los refugiados de guerra ucranianos.

Requisitos para contratar a demandantes de asilo

Según la [Ley 12/2009](#), de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, los solicitantes de asilo pueden trabajar una vez que se hayan cumplido los seis primeros meses desde su petición de asilo y que estén documentados con la tarjeta vigente que les autoriza para trabajar.

Por otra parte, aquellas **personas a las que les sea aprobado el asilo adquieren el permiso de trabajo y residencia automáticamente**, como es el caso de los ucranianos. De esta manera, tanto los refugiados como los beneficiarios de protección subsidiaria (asilo) pueden trabajar en el país donde se les ha concedido la protección.

Por lo tanto, los **ucranianos no tendrán que enfrentarse al farragoso y largo procedimiento de asilo para obtener el estatus de refugiado**, gracias a la aprobación de la directiva sobre protección de personas desplazadas propuesta este pasado miércoles por la Comisión y que permitirá automáticamente a los ucranianos desplazados residir, **trabajar o estudiar en la Unión Europea** un año prorrogable hasta tres años sin tener que solicitar asilo.

La contratación de un beneficiario de asilo es equiparable a la **contratación de una persona extranjera no comunitaria**.

Para poder realizar la contratación de un beneficiario de asilo hay que comprobar que tiene el permiso de trabajo y residencia en vigor, debiendo entregar el trabajador a la empresa la **tarjeta de asilo, junto con**

el número de la **Seguridad Social**, que previamente el trabajador debe solicitar en la Tesorería de la Seguridad Social más cercana a su domicilio.

En la [Guía de Contratación de Solicitantes de Asilo de Comisión Española de Ayuda al Refugiado \(CEAR\)](#) puedes consultar las ventajas para la humanización de la empresa de contratar a beneficiarios de asilo.

Las empresas que quieran contratar trabajadores en situación de asilo pueden contar con el apoyo de la [RED ARIADNA](#) que dispone de planes integrales de acciones con la finalidad de atender las necesidades específicas de las personas solicitantes de asilo y mejorar su capacidad de inserción laboral.

NOVEDADES EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN



- Se mantiene el régimen vigente en todo menos en el Convenio colectivo de aplicación con el objeto de reducir el recurso a subcontratación como mecanismo de reducción de los estándares laborales de las personas que trabajan para las empresas subcontratistas.

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.

–Cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará éste en los términos que resulten de la aplicación de las reglas de concurrencia del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

–Una cuestión que, probablemente, será objeto de controversia es si esta nueva regulación es sólo es aplicable si concurre «propia actividad», o bien, es extensible a todas las contrataciones. En principio parece que sería extensible a todas las contrataciones (haya o no haya propia actividad), pero la ambigüedad de la reforma precisará de confirmación jurisprudencial.

El caso especial de los Centros Especiales de empleo

(Disposición Adicional 27ª)

–Esta nueva previsión relativa al convenio colectivo vigente **no se aplicará a los centros especiales de empleo.**

Disposición adicional vigesimoséptima. Régimen jurídico aplicable en los casos de contrataciones y subcontratas suscritas con centros especiales de empleo.

En los casos de contrataciones y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo regulados en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, no será de aplicación el artículo 42.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores."

Ello da lugar a una regulación compleja, máxime cuando es frecuente que en las subcontrataciones se estén utilizando diferentes Convenios Colectivos, ya que se puede entender que, no aplicándose el régimen general, el convenio de aplicación en las contrataciones y subcontratas celebradas con CEES será el convenio que venga aplicando el CEE.

Aunque también se podría entender que como hay un convenio sectorial específico que afecta a los CEE (el Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad o el de la CCAA

correspondiente que afecte a CEE) esté sea el convenio que tiene prioridad aplicativa, lo que podría generar algunas dificultades a los CEE que esté aplicando convenios de actividad o de empresa en las subcontratas.

–En todo caso, **cuando las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratista no tengan representación legal** tendrán derecho a formular a la representación legal de personas trabajadoras de la empresa principal las cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

PRORROGA DE LOS ERTE-COVID

(Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica.)

Prórroga de los ERTE COVID-19 (RM 2/22 Febrero 2022)

–Se acuerda un periodo de transición desde el 28-2-2022 hasta el 31-3-2022, para adaptar los ERTE COVID-19 a los ERTE aprobados por la reforma laboral. (RDL 2/2022 disp.adic 1ª y 2ª, BOE 23-2-22).

–Los ERTE vigentes a 24-2-2022, se prorrogan automáticamente y en las mismas condiciones hasta el 31-3-2022.

–Asimismo, se mantienen durante el mes de marzo las exenciones a la cotización de los ERTE en los mismos términos y condiciones que se venían disfrutando, con los siguientes porcentajes:

–ERTE por limitaciones en la actividad (incluidas empresas de sectores con una elevada tasa de cobertura y reducida tasa de recuperación):

–10 o más trabajadores: - 20% si la empresa no desarrolla acciones formativas durante el mes de marzo. - 60% si la empresa desarrolla acciones formativas durante el mes de marzo.

menos de 10 trabajadores: - 30% si la empresa no desarrolla acciones formativas durante el mes de marzo. - 60% si la empresa desarrolla acciones formativas durante el mes de marzo.

–ERTE por impedimentos en la actividad: 90% durante el mes de marzo.

- Se amplía hasta el 31-5-2021 la protección por desempleo de los trabajadores afectados por ERTE derivados del COVID-19.

–Hasta entonces se puede acceder a la prestación por desempleo sin necesidad de acreditar la carencia mínima y sin que consuma prestaciones futuras.

–La prórroga se aplica también a las prestaciones extraordinarias para trabajadores fijos discontinuos y para profesionales taurinos y del sector cultural.

–Se adoptan, además, medidas para la tramitación telemática de las prestaciones por desempleo.

- Los ERTE de La Palma

En el caso de los ERTE originados por la erupción del volcán Cumbre Vieja en la isla de La Palma, se alargarán hasta el 30 de junio transformándose de forma automática en ERTE de fuerza mayor, sin que las empresas tengan que tramitar nueva solicitud.

NUEVA REGULACIÓN DE LOS ERTES



• Recuerda:

- A partir de ahora habrá tres modalidades de ERTE (Desaparecen los ERTES-Covid):
 - ERTES por fuerza mayor.
 - ERTES por causa económica, técnica, organizativa o productiva (ETOP).
 - ERTES por aplicación del nuevo mecanismo RED de flexibilidad y estabilidad del empleo.

–Se regula la realización de acciones formativas durante todos los ERTES Acciones formativas durante los ERTE.

–Su objetivo es la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras (ET disp.adic.25 redacc RDL 32/2021) y se prioriza el desarrollo de las acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y trabajadores, incluidas la adquisición de competencias digitales. También se permite la realización de acciones formativas que permitan recualificar a las personas trabajadoras aunque no tengan relación directa con la con la actividad desarrollada por la empresa.

–Las acciones formativas pueden desarrollarse a través de cualquiera de los tipos de formación previstos –Teleformación, presencial y mixta- (LO 5/2002; L 30/2015) y durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato en el ámbito de un ERTE o en tiempo de trabajo, con respeto a los descansos legalmente establecidos y al derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

–La tramitación y efectos de los ERTE COVID-19, regulados en el artículo 2 del 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 dicho precepto hasta el día 28 de febrero de 2022 (disp. adic. tercera RDL).

Novedades en los ERTES por causas técnicas, organizativas o de producción (causas ETOP)

Más posibilidades para su aplicación

–Se regula la posibilidad tanto de suspender el contrato como de reducir la jornada temporalmente por causas ETOP, manteniendo la definición de lo que se consideran causas económicas, organizativas, técnicas y de producción.

Novedades en el Procedimiento

–Se **inicia** mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras

–El **periodo de consultas** se reduce a **7 días** para las empresas con menos de **50 personas trabajadoras**, previa constitución de la comisión representativa.

–Se reduce el **plazo máximo para la constitución** de dicha **comisión representativa**, que pasa de 7 a 5 días desde la fecha de la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representación legal de las personas trabajadoras, en cuyo caso el plazo será de **10 días** en lugar de los 15 con los que se contaba hasta la fecha.

–**Finalización**: se regula la comunicación a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral de las medidas adoptadas (reducción de jornada o suspensión de contratos) estableciendo:

–Que debe incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas.

–Que la autoridad laboral debe recabar un informe preceptivo de la ITSS sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe debe evacuarse en el plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, quedando incorporado al procedimiento.

–La falta de comunicación produce la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.

–Si se declara **injustificada la medida**, la medida incluirá, además del reintegro de las prestaciones, el ingreso de las diferencias de cotización en la Seguridad Social.

Se regula la posibilidad de prorrogar la medida:

–La empresa puede comunicar en cualquier momento la necesidad de prórroga, que se debe tratarse en un periodo de consultas con una duración máxima de 5 días.

–La decisión empresarial se comunica a la autoridad laboral en 7 días, con efectos desde el fin de dicho periodo.

Novedades en los ERTES por fuerza mayor (impedimento y limitación)

–Las empresas podrán, por tanto, aplicar la **reducción de jornada o la suspensión de contratos por fuerza mayor temporal**, previo procedimiento que se iniciará mediante solicitud dirigida a la autoridad laboral competente, con simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

–La existencia de esta fuerza mayor temporal deberá ser **constatada por la autoridad laboral**, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas. La autoridad laboral solicitará **informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)** antes de dictar resolución. Este informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor.

–La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de 5 días naturales desde la solicitud (silencio positivo), y deberá limitarse, en su caso, a constatar la

existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la reducción de las jornadas de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo. La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la propia resolución.

A la fuerza mayor clásica se añade, como causa específica, el impedimento o las limitaciones a la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente.

En estos casos será de aplicación el procedimiento previsto para los expedientes por causa de fuerza mayor temporal, con las siguientes particularidades:

- La **solicitud de informe** por parte de la autoridad laboral a la **ITSS** no será **preceptiva**.
- La empresa deberá justificar, en la documentación remitida junto con la solicitud, la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión gubernativa.
- La autoridad laboral autorizará el expediente si se entienden justificadas las limitaciones o impedimento referidos.

Normas comunes a ERTE por causas ETOP y por causa de fuerza mayor temporal

-La **reducción de jornada** podrá ser de **entre un 10 y un 70%** y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. En la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

-**Junto con la notificación, comunicación o solicitud, la empresa debe comunicar a la autoridad laboral** a través de los procedimientos automatizados que se establezcan:

- El período de aplicación de la medida.
- La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el ERTE.
- Tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar

-**Durante el periodo de aplicación del expediente, se aplican las siguientes limitaciones:**

- La empresa puede desafectar y afectar a las personas trabajadoras informando a la RLT, previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y conforme a los plazos establecidos reglamentariamente a la TGSS.
- No pueden realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Sí es posible cuando las personas afectadas no puedan desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

–Si desarrollan acciones formativas pueden acceder a beneficios en materia de cotización y tener derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada para las empresas, en la siguiente cuantía:

- De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
- De 10 a 49 personas trabajadoras trabajadores: 400 euros por persona.
- De 50 o más personas: 320 euros por persona.

–La obtención de los beneficios en la cotización se condiciona al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de aplicación de estos.



• **Recuerda:**

Durante el ERTE de suspensión o reducción se puede acceder a la prestación por desempleo.

EL NUEVO MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

Es un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud voluntaria de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo, sometidas a periodo de consultas con la representación de los trabajadores y autorización de la autoridad laboral.

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.

Puesta en marcha del mecanismo

- El mecanismo se activa a propuesta conjunta del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, el MTES y el MISSM, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.
- Con carácter previo, debe informarse a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal.
- Cuando la modalidad sea sectorial, las organizaciones sindicales y más representativas a nivel estatal pueden solicitar la comisión tripartita del Mecanismo RED.
- Las decisiones y consideraciones incorporadas en el Acuerdo del Consejo de Ministros en ningún caso pueden entenderse como justificación o aval para la adoptar medidas con relación al empleo o a las condiciones de trabajo.

Procedimiento de solicitud para las empresas

- Solicitud**. La reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo en cualquiera de sus centros de trabajo, una vez activado el mecanismo, se solicita voluntariamente por la empresa a la autoridad laboral.
 - Cuando la **modalidad** sea **sectorial**, la solicitud debe acompañarse un plan de **recualificación** de las personas afectadas.
- Tramitación**. Según establecido con carácter general (ET art.47.3 y 7 redacc RDL 32/2021). No obstante, debe tenerse en cuenta las siguientes **particularidades**:

- La autoridad laboral debe remitir el contenido de la solicitud empresarial a la IITSS y recabar su informe preceptivo de esta sobre la concurrencia de los requisitos. El plazo para evacuar el informe es de 7 días improrrogables desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.
- La autoridad laboral dicta la resolución en el plazo de 7 días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del período de consultas. Si no hay pronunciamiento expreso, se autoriza la medida.
- Si el período de consultas concluye con acuerdo, la autoridad laboral autoriza la aplicación del mecanismo. Si concluye sin acuerdo, la autoridad laboral estima la solicitud si de la documentación aportada, deduce que concurre la situación cíclica o sectorial, desestimándola en caso contrario.

Limitaciones

- La empresa puede desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de la recuperación de los niveles de actividad** a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades (SEPE y TGSS) y previa información a la RLT.
- No se pueden realizar horas extraordinarias, establecer nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales.** Esta prohibición no se aplica cuando las personas en suspensión contractual o reducción de jornada no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información a la representación legal de los trabajadores.

Beneficios de cotización

- Consisten en exenciones sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta** que se aplican en la siguiente cuantía:

-RTE Mecanismo RED en su modalidad cíclica:

- 60% los cuatro primeros meses
- 30% durante los cuatro meses inmediatamente siguientes
- 20% durante los siguientes cuatro meses

-ERTE Mecanismo RED en su modalidad sectorial:

- 40% únicamente se aplican si las empresas desarrollan acciones formativas

- Para obtener beneficios de cotización las empresas deben mantener el empleo de los afectados durante los 6 meses siguientes** a la finalización del periodo de aplicación.

-En caso de incumplimiento (si se extingue el contrato de trabajo en esos 6 meses), la empresa debe reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

-No se considera **incumplido** cuando:

-El contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.

-Por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

-Cuando el contrato sea temporal y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Beneficio de Incremento de Crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada.

Solo a favor de las personas cubiertas por el mecanismo RED, las cuales a estos efectos tienen 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

De 1 a 9 personas: 425 € / persona.

De 10 a 49 personas: 400 € / persona.

De 50 o más personas: 320 € / persona.

Prestación social mecanismo RED

• Beneficiarios

-Personas en suspensión del contrato.

-Personas con reducción de jornada (mínimo 10% y máximo 70%).

-Es necesario que la relación laboral se haya iniciado antes de la resolución de la autoridad laboral.

-También se aplica en caso de relación societaria.

• Requisitos

-No se consumen **las cotizaciones previas no utilizadas** para el acceso a un derecho anterior.

-El tiempo de percepción de la prestación no se considera consumido para futuros accesos a la protección por desempleo.

-Este periodo no tiene la consideración de periodo de ocupación cotizada.

• Solicitud

-Corresponde a la empresa en representación de las personas trabajadoras.

-En modelo oficial en página web o sede electrónica del SEPE.

-Datos a incluir:

- Los de las personas afectadas.
- La naturaleza de la medida aprobada.
- Si reducción de jornada, el porcentaje máximo de reducción autorizado.

—Transitoriamente, hasta desarrollo reglamentario, la empresa debe comunicar al SEPE las personas afectadas por la suspensión o reducción. El procedimiento de comunicación se establecerá mediante resolución del Director General del SEPE.

- **Plazo de presentación**

1 mes. Se computan desde la fecha de aplicación de la medida de reducción de jornada o suspensión del contrato.

- **Base reguladora**

Promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su caso, del período inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo.

- **Cuantía**

70% la base reguladora de la relación laboral afectada por el Mecanismo RED.

Cuantía máxima: No puede superar el 225% del IPREM (incrementado en 1/6).

- **Duración**

Hasta la finalización del período temporal en que se aplica la suspensión del contrato o la reducción de jornada autorizadas.

- **Compatibilidad/incompatibilidad**

—**Compatible:** Con la realización de otro trabajo a tiempo parcial. No obstante, no se deduce de su cuantía la parte proporcional al tiempo trabajado.

—**Incompatible:** Con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo.

Control y financiación del Mecanismo RED

Corresponde a la ITSS colaborar para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada. A tal efecto, tendrá acceso a los datos incorporados mediante procedimientos automatizados y aplicaciones que le permitan conocer los extremos relativos a la aplicación de los Mecanismos, las exoneraciones y prestaciones correspondientes, con el objetivo de desarrollar las debidas actuaciones de control.

Para su financiación se constituirá, adscrito al MTES, un Fondo RED de flexibilidad y estabilización (para atender a las necesidades futuras de financiación de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la SS y costes de formación) constituido por:

- Los excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial.
- Las aportaciones que se consignan en los PGE.
- Las aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la UE orientados al cumplimiento del objeto y fines del Fondo.
- Los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo.



- **Novedad:** En el [Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo](#), por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía se ha aprobado el procedimiento y la constitución del Fondo RED para la solicitud de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) lo que permite el despliegue del artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, fruto del acuerdo sobre reforma laboral.

La [Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo](#), ya ha activado por primera vez el mecanismo RED para el sector de las agencias de viaje, permitiendo que las empresas cuya actividad se clasifique en los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009) 7911, 7912 y 7990 a fecha 31 de marzo de 2022, puedan solicitar la aplicación de las medidas de reducción temporal de jornada y suspensión de contratos de trabajo propias del Mecanismo RED sectorial, entre el 1 de abril y el 31 de diciembre de 2022 (fecha en la que perderá su vigencia con independencia de la fecha de la solicitud de la empresa).

NOVEDADES EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se deroga la prevalencia salarial del convenio de empresa

(Nueva redacción del art. 84.2 ET -conurrencia de convenios- por art. primero. Nueve RDL)

–El convenio de empresa deja de ser el convenio de aplicación prioritaria respecto del sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, a la hora de regular la cuantía del salario base y los complementos salariales. De esta forma, se pretende evitar convenios a la baja que rompan el suelo salarial de los convenios sectoriales y, por tanto, la devaluación salarial que posibilita el modelo hasta ahora vigente.

–Esta modificación no podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras

–**Los textos de los convenios colectivos vigentes deberán adaptarse a las modificaciones** operadas en el artículo 84 del ET por la presente norma en el plazo de 6 meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto (disp. transitoria sexta RDL).

–**Los convenios colectivos que pierdan su vigencia expresa también deberán adaptarse** en el plazo de 1 año

Se recupera la ultractividad indefinida

(Nueva redacción del art. 86 ET por art. primero. Diez RDL)

Las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa.

–**Transcurrido 1 año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo**, las partes deberán someterse a los **procedimientos de mediación** o arbitraje regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes o someterse a laudo arbitral (el cual tendrá la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo).

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



• En el caso del XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad que ha sido denunciado a la fecha de entrada en vigor del RDL que nos ocupa, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia, si bien durante las negociaciones para su renovación, las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

REENVÍOS QUE HACE LA REFORMA LABORAL A LO DISPUESTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE APLICACIÓN

• CONTRATOS FORMATIVOS

–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.

Contrato de formación en alternancia

–La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

–La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

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

–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. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

• CONTRATO DE TRABAJO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Duración: Cuando el contrato de duración determinada obedezca a las circunstancias de la producción establecidas en la nueva redacción del art. 15. 2 ET (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), su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.

• CONTRATO DE SUSTITUCIÓN

–El contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

–El contrato de sustitución podrá ser también celebrado 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 tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

• **ART. 15.8- DURACIÓN DEL CONTRATO.**

—Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.

—Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.

—Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

• **CONTRATO FIJO DISCONTINUO.**

—Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

—Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses.

—Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo.

—Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

—Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

–La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

• **ART. 42 SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS.**

–La representación legal de las personas trabajadoras de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 ET.

–La capacidad de representación y ámbito de actuación de la representación de las personas trabajadoras, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación (ello ya se regulaba en la anterior redacción del art. 42).

• **ART. 84.2 CONCURRENCIA.**

–Se elimina la cuantía del salario base y los complementos salariales del listado de materias de prioridad aplicativa del convenio de empresa.

• **VIGENCIA. ART. 86.4.**

–Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

–Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

–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.

• **MODIFICACIÓN DE LA LEY 32/2006, REGULADORA DE LA SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.**

–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 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, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.

• **MODIFICACIÓN DE LA LEY 14/1994, REGULADORA DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.**

—Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos. En este supuesto, las referencias efectuadas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva se entenderán efectuadas a los convenios colectivos sectoriales o de empresa de las empresas de trabajo temporal. Estos convenios colectivos podrán, asimismo, fijar una garantía de empleo para las personas contratadas bajo esta modalidad.

MODIFICACIÓN DE LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

Nuevo régimen sancionador

Se modifica el régimen sancionador por incumplimiento normativo, donde se **sancionará por cada persona** y no por el conjunto, como por ejemplo en el fraude o abuso en la contratación temporal entre otras muchas.

Se recogen nuevas infracciones

- No información de vacante a fijos discontinuos y personas con contrato formativo
- Formalizar contratos de puesta a disposición con una ETT para puestos de trabajo que no tengan efectuada la evaluación de riesgos
- Incumplimiento de prohibiciones de contratación y externalizaciones durante los ERTES


Se incrementan las cuantías

–Se incrementan las cuantías de las sanciones graves en materia de relaciones laborales y empleo, seguridad social y otras en torno al 40%.

- 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.



**LEY 21/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE
GARANTÍA DEL PODER ADQUISITIVO
DE LAS PENSIONES Y DE OTRAS
MEDIDAS DE REFUERZO DE LA
SOSTENIBILIDAD FINANCIERA Y
SOCIAL DEL SISTEMA PÚBLICO DE
PENSIONES**

- 
- Con vigencia desde el 1-1-2022 se ha publicado la [Ley 21/2021, de 28 de diciembre de garantía del poder adquisitivo de las pensiones](#) y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. La norma recoge las recomendaciones del Pacto de Toledo y recoge modificaciones, entre otras normas, en el ET y en la LGSS.

Nuevo complemento económico para las pensiones más bajas

Con la finalidad de mantener el equilibrio en las prestaciones y premiar las carreras largas de cotización, con efectos desde el 1-3-2022, se establece un nuevo complemento económico destinado a quienes se hubieran jubilado anticipadamente antes del 31-12-2021 y cotizado, al menos, 44 años.

• Beneficiarios

- Jubilados anticipadamente entre el 1-1-2002 y 31-12-2021 que además cumplan los siguientes requisitos:
 - Si la jubilación anticipada es voluntaria, haber accedido a la jubilación como máximo 2 años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, si es involuntaria 4 años antes de alcanzar la edad ordinaria.
 - Acreditar al menos 44 años y 6 meses de cotización o 40 años si la cuantía de la pensión a 1-1-2022 fuese inferior a 900 euros.
 - Que de haberse aplicado los coeficientes reductores vigentes a 1-1-2022, la cuantía de la pensión inicial hubiera sido superior.

• Cuantía

- Diferencia entre la cuantía resultante de aplicar a la pensión inicial los coeficientes reductores previstos en la nueva regulación (L 21/2021) y la pensión inicialmente reconocida.
- Pensiones reconocidas al amparo de normas internacionales: Se aplican las reglas establecidas en dichas normas sobre determinación y cálculo de la cuantía de las pensiones.

• Abono

- En 14 pagas. Su naturaleza es la de la pensión de jubilación.

• Reconocimiento

- Corresponde la Entidad Gestora.
- Se realiza de oficio en el plazo de tres meses contados a partir del 01-01-2021 (entrada en vigor de esta Ley).

Revalorización de las pensiones

HASTA EL 31-12-2021

–Se aplica el índice de revalorización de las pensiones (IRP), que limita la subida anual de las pensiones a un 0,25 por ciento en situaciones de déficit.

–Este índice ha estado suspendido desde 2018.

A PARTIR DEL 1-1-2022

–Las pensiones contributivas se revalorizan según el IPC de los 12 meses anteriores.

–No se aplican descuentos por inflaciones negativas.



POSIBILIDAD DE JUBILACIÓN ACTIVA Y DEMORADA

Situación	Compatibilidad e incompatibilidad	Cotización	Efectos posteriores a la situación
Jubilación activa	<p>Es compatible la percepción del 50% de la pensión de jubilación con la realización de actividad por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista. En este último caso la compatibilidad puede alcanzar al 100% de la pensión.</p> <p>Tras el transcurso de un año desde el cumplimiento de La edad ordinaria de jubilación.</p>	<p>–Por IT por contingencias comunes.</p> <p>–Por contingencias profesionales.</p> <p>–Cotización de solidaridad (9%).</p>	<p>Se recupera la pensión con las revalorizaciones y complementos por mínimos que procedan.</p> <p>La cotización realizada durante la jubilación activa no incrementa el monto de la pensión.</p>
Jubilación demorada	<p>Sigue trabajando, se demora la jubilación.</p>	<p>Por IT, por contingencias comunes.</p> <p>Por contingencias profesionales.</p>	<p>Se incrementa el % de la pensión futura mediante uno de los siguientes sistemas:</p> <ul style="list-style-type: none">–Porcentaje adicional 4% por cada año transcurrido desde la edad de jubilación.–Complemento a tanto alzado.–Combinación de los dos sistemas.

MODIFICACIONES EN LA JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA

(Por voluntad de interesado y por actividad)

Se incluye expresamente el periodo del servicio social femenino obligatorio en los periodos de cotización

Al igual que se hiciera con los periodos correspondientes al servicio militar, con el límite máximo de 1 año

Aplicación de los coeficientes de reducción.

	Periodo cotizado: Menos de 38 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses
Meses que se adelanta la jubilación	% reducción	% reducción	% reducción	% reducción
24	21,00	19,00	17,00	13,00
23	17,60	16,50	15,00	12,00
22	14,67	14,00	13,33	11,00
21	12,57	12,00	11,43	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	4,00	3,82	3,64	3,45
5	3,83	3,65	3,48	3,30
4	3,67	3,50	3,33	3,17
3	3,52	3,36	3,20	3,04
2	3,38	3,23	3,08	2,92
1	3,26	3,11	2,96	2,81

Los coeficientes reductores aplicables a la pensión de jubilación se aplican por el mes o fracción que le falte para acceder a la edad legal de jubilación (antes se aplicaban por trimestre o fracción) y estos se establecen en función de los periodos cotizados y del nº de meses que se adelanta la jubilación, lo que supone una reducción generalizada de los mismos. Esta penalización no se aplica en el supuesto de resultar acreditada 44 años y 6 meses o más de cotización.

Como excepción, cuando quien se jubila anticipadamente de forma voluntaria esté percibiendo un subsidio de desempleo desde hace, al menos, tres meses, los coeficientes aplicables son los correspondientes a la jubilación por causa no imputable al trabajador.

Se establecen limitaciones a la jubilación forzosa

Los convenios colectivos no podrán establecer una edad obligatoria para la jubilación inferior a 68 años

• CONVENIOS SUSCRITOS HASTA EL 31-12-2021

Jubilación a la edad ordinaria de jubilación vigente¹.

Requisitos:

- Tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- Que la medida se vincule a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo (transformación de contratos temporales en indefinidos, contratación de nuevos trabajadores, relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo).

• CONVENIOS SUSCRITOS A PARTIR DEL 1-1-2022

Jubilación a edad \geq 68 años.

Requisitos:

- Tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- Contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.
- Jubilación a edad ordinaria de jubilación cuando la tasa de ocupación de las trabajadoras en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20% de las personas ocupadas en las mismas.

Requisitos:

- Tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- Que la persona afectada esté adscrita a un CNAE con una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20% del total de personas trabajadoras.
- Contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer.
- Comunicación previa a los representantes legales de los trabajadores y al propio trabajador afectado.

• Jubilación forzosa de notarios y registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles.

La jubilación de notarios y registradores es forzosa a los 70 años y voluntaria a partir de los 65 años (mediante solicitud a DGSJFP puede prolongarse la permanencia en el servicio activo hasta los 72 años).

1._ Aplicables hasta 3 años después de la finalización de la vigencia inicial pactada del convenio

NUEVO MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL

Este mecanismo **sustituye al Factor de Sostenibilidad** incluido en la reforma de 2013 (LGSS art.211) y cuya aplicación, inicialmente prevista para 2019, fue retrasada por los PGE 2018, a una fecha no posterior al 1-1-2023.

A diferencia del factor de sostenibilidad, solo se activará si el gasto en pensiones, en términos de PIB, se desvía de la prevista y con carácter temporal.

HASTA EL 31-12-2021: FACTOR DE SOSTENIBILIDAD

FINALIDAD: Vincular el importe de la pensión de jubilación a la evolución de la esperanza real de vida de los pensionistas.

ACTÚA sobre los gastos (prestaciones).

ES AUTOMÁTICO: Despliega efectos con independencia de la evolución de los ingresos y gastos del sistema.

SE APLICA UNA ÚNICA VEZ, al calcular el importe inicial de la pensión de jubilación a través de una fórmula matemática que considera las tablas de mortalidad de los pensionistas tomando como edad de referencia los 67 años.

A PARTIR DEL 1-1-2022: MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL

Finalidad: Repartir de un modo equilibrado entre generaciones el esfuerzo de financiar las pensiones.

Actúa sobre los ingresos (cotizaciones)

De aplicación contingente (solo se activa si la senda de gasto en pensiones se desvía de la prevista).

OPERA DE FORMA SECUENCIAL:

1º Reactivación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social: cotización adicional de 0,6%.

2º Si el nivel de gasto en 2050 supera la previsión para ese año del Ageing Report² de la Comisión para 2024, en 2033:

Disponer de los activos del Fondo: Límite anual del 0,2% del PIB.

Si la desviación de gasto supera ese 0,2% o el Fondo está agotado: Arbitrar medidas negociadas en el Pacto de Toledo destinadas a minorar gastos y/o aumentar ingresos.

2_ El Ageing Report de la Comisión Europea es un informe que presenta proyecciones que muestran el impacto económico y presupuestario del envejecimiento de la población a largo plazo. Se elabora cada 3 años.

El MEI tiene tres componentes:

–El **primero es una subida transitoria de las cotizaciones sociales en 0,6 puntos porcentuales** (cinco décimas a cargo de la empresa y una décima a cargo del trabajador) que se aplicará entre 2023 y 2032. Los ingresos adicionales obtenidos por esta vía se destinarán a nutrir un (**subfondo del) Fondo de Reserva de la Seguridad Social que podrá utilizarse de 2033 en adelante** para ayudar a financiar el gasto en pensiones contributivas.

–El **segundo componente del MEI regula la activación de ese subfondo** y limita las disposiciones de activos del mismo a un máximo de 0,2 puntos de PIB anuales.

–Y el **tercero viene a decir que si esas dos décimas de PIB son insuficientes, se abrirán negociaciones con los agentes sociales** para buscar otras soluciones. Éstas podrían incluir tanto subidas de cotizaciones u otros aumentos de ingresos como recortes de gasto, con un tope de ocho décimas de punto de PIB al año.

Jubilación de personas con discapacidad

En el plazo de 6 meses, el Gobierno remitirá a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo un **informe sobre la protección social** de las personas con discapacidad, en especial sobre los problemas de aquellas que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, como personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental o con discapacidad intelectual, incluidas las personas con trastorno del espectro del autismo.

A la vista de las conclusiones de este informe, se prevé que el Gobierno impulse, en el plazo de 3 meses adicionales, una **reforma** del RD 1539/2003, que regula los coeficientes reductores de la edad de jubilación de trabajadores con un grado importante de minusvalía, y del RD 1851/2009 sobre anticipación de la jubilación de trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 45% (L 21/2022 disp.adic.3ª).

Además, en el plazo de 6 meses el Gobierno deberá elevar al Pacto de Toledo un informe para adecuar la **asimilación de las personas que judicialmente hayan sido declaradas incapaces a personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65%** (LGSS disp.adic.25ª) con las medidas de apoyo a la capacidad jurídica establecidas en el CC (CC Tit.XI Cap.I). (L 21/2022 disp.adic.4ª).

También se extiende la jubilación anticipada en caso de discapacidad a los regímenes especiales (LGSS disp.adic.1.1 y disp.trans.4ª última redacc L 21/2021).

Otras modificaciones

Reducción de las Cotización de los trabajadores mayores de 62 años.

Dentro de las políticas activas para el mantenimiento en el empleo de los trabajadores de mayor edad, se establece una reducción del 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante las situaciones de IT de las personas que hubieran cumplido la edad de 62 años.

Se modifica la regulación de la pensión de viudedad para mejorar el acceso a las mismas de las parejas de hecho

Con efectos a partir del 1-1-2022 entra en vigor la L 21/2021 que modifica la LGSS para acercar el régimen de acceso a la pensión de viudedad de las parejas de hecho al de los matrimonios.

1. Se considera pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona ni constituida pareja de hecho.

2. La pareja de hecho superviviente podrá acceder a la pensión de viudedad sin necesidad de acreditar un período mínimo de convivencia en el supuesto de que existan hijos en común. Tan solo es necesario acreditar la constitución de la pareja de hecho.

3. Se elimina toda referencia a la dependencia económica que se exigía como requisito para que la pareja de hecho superviviente pudiera acceder a la pensión (que sus ingresos durante el año natural anterior no alcanzaran el 50% de la suma de los propios y de los del causante habidos en el mismo período, el 25% en el caso de inexistencia de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad).

4. Se regulan las consecuencias del fallecimiento de uno de los miembros de la pareja de hecho cuando esta se ha extinguido previamente por voluntad de uno o ambos convivientes. El superviviente solo podrá acceder a la pensión vitalicia de viudedad cuando se cumplan los siguientes requisitos, de forma análoga a lo que se establece para los supuestos de separación o divorcio:

–No haber contraído matrimonio ni constituido una nueva pareja de hecho.

–Ser acreedor de una pensión compensatoria que se extinga con la muerte del causante. La pensión compensatoria debe estar determinada judicialmente o mediante convenio o pacto regulador otorgado en documento público, siempre que para fijar el importe de la pensión se haya tenido en cuenta la concurrencia en el receptor de las mismas circunstancias relacionadas en el art.97 CC.

Cuando la cuantía de la **pensión de viudedad sea superior a la pensión compensatoria**, aquella se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última. Este requisito no se exige a las mujeres que acrediten la condición de víctimas de violencia de género en el momento de la extinción de la pareja de hecho mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento. En su defecto, podrá acreditarse a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en derecho.

5. Se reconoce la prestación temporal de viudedad a la pareja de hecho superviviente, en los mismos términos que al cónyuge superviviente, el derecho a acceder a la prestación temporal de viudedad cuando no pueda acceder a la pensión vitalicia por no acreditar que su inscripción como pareja de hecho o su constitución mediante documento público se han producido con una antelación mínima de 2 años respecto de la fecha del fallecimiento del causante (LGSS art.222 redacc L 21/2021).

6. Supuestos excepcionales: Se regula la posibilidad de acceder a la pensión de viudedad cuando, habiéndose producido el **fallecimiento** de uno de los miembros de la pareja de hecho con anterioridad al 1-1-2022 (entrada en vigor de la disposición), concurren las siguientes circunstancias (LGSS disp.adic. 40 redacc L 21/2021):

- Que a la muerte del causante no se hubiera podido causar derecho a pensión de viudedad.
- Que el beneficiario pueda acreditar, en el momento de fallecimiento del causante, la existencia de pareja de hecho.
- Que no tenga reconocido derecho a pensión contributiva de la Seguridad Social.

Aplicación de la normativa sobre jubilación contributiva vigente a 31-12-2012.

Se modifica la LGSS sobre la aplicación de la normativa en materia de jubilación anterior a la L 27/2011.

–Se mantiene la aplicación de esta regulación a las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1-4-2013, aunque desaparece la mención a que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad al 1-1-2022. Se sigue manteniendo la regulación de las condiciones de la pensión de jubilación vigente antes de la entrada en vigor de la L 27/2011 a los causantes de la pensión de jubilación cuya relación laboral quedó extinguida antes del 1-1-2013 sin volver a quedar incluidos en el Sistema de SS o cuya relación quedara extinguida o suspendida en virtud de un ERE o acuerdo de empresa o procedimiento concursal anterior a 1-4-2012 eliminándose, en este último caso, el requisito de que la extinción o suspensión se produzca antes del 1-1-2022 (LGSS disp.trans.4ª redacc L 21/2022).

–Se modifica la regulación para establecer que en el reconocimiento del derecho a pensión, la entidad gestora aplicará la legislación que esté vigente en la fecha del hecho causante de la misma, cuando resulte más favorable a estas personas. Con anterioridad, y desde el 1-1-2019, lo que se regulaba era un derecho de opción a favor del solicitante de la prestación.

Creación de la Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo dispuesto en la L 27/2011 disp. adic.7ª, se prevé la creación de la Agencia Estatal de la Seguridad Social, con el compromiso por parte del Gobierno de presentar en un plazo de 6 meses un proyecto de ley para su creación.

La Agencia será la encargada de modernizar el sistema de Seguridad Social y mantener su equilibrio, con el objeto de asegurar el actual nivel de prestaciones públicas. (L 21/2021 disp. final 3ª).

Pensiones mínimas.

El Gobierno se compromete a abordar en el marco del diálogo social una **revisión de los criterios** para la determinación de las cuantías de las pensiones mínimas con el fin de garantizar su suficiencia y a impulsar, a la vista de esta revisión y en el plazo máximo de 1 año, las modificaciones legislativas necesarias para establecer reglas relativas a la evolución de las pensiones mínimas que tengan en cuenta la evolución del SMI (L 21/2021 disp. final 5ª bis).

OTRAS REFORMAS DEL ÁMBITO LABORAL

Incremento del salario mínimo interprofesional para 2022

- [Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero](#), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022, fruto del acuerdo con las organizaciones sindicales, frente a la oposición de la patronal, traerá consecuencias no solo en materia salarial sino también en lo que respecta a las prestaciones de la Seguridad Social y en las cuotas de los trabajadores autónomos.

¿Qué es el salario mínimo interprofesional (SMI)?

–El SMI es la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que estos hayan efectuado durante un periodo determinado, periodo que en España no puede ser superior a 40 horas semanales.

–El SMI es un importe bruto y Sobre esta cuantía hay que descontar las cotizaciones a la Seguridad Social y la correspondiente retención de IRPF.

–Se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.

–El salario mínimo se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá la prorratea proporcional.

–El Salario Mínimo Interprofesional para 2022, salvo casos excepcionales, no podrá embargarse

*El artículo 608 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, establece la excepción cuando la deuda surge de un impago de una pensión alimenticia acordada judicialmente.: "Lo dispuesto en el artículo anterior no será de aplicación cuando se proceda por ejecución de sentencia que condene al pago de alimentos, en todos los casos en que la obligación de satisfacerlos nazca directamente de la Ley, incluyendo los pronunciamientos de las sentencias dictadas en procesos de nulidad, separación o divorcio sobre alimentos debidos al cónyuge o a los hijos o de los decretos o escrituras públicas que formalicen **el convenio regulador** que los establezcan. En estos casos, así como en los de las medidas cautelares correspondientes, el tribunal fijará la cantidad que puede ser embargada."*

CUANTÍAS PARA 2022

Día	14 pagas	12 pagas	Anual	Personas trabajadoras eventuales y temporeras	Empleados de hogar
33,33 euros	1.000 euros	1.166,66 euros	14.000 euros	47,36 (por jornada legal en la actividad)	7,82 euros (por hora efectivamente trabajada)

Efectos

El nuevo salario mínimo interprofesional surte efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022, procediendo, en consecuencia, el abono con efectos a 1 de enero de 2022.

¿Cómo realizar la compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del salario mínimo?

–El salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado los complementos salariales (art. 26.3 del ET), sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 14.000 euros.

–Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo las personas trabajadoras en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación del Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero.



–Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación del Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades garantizadas en cómputo anual, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a este.

Prórroga del Plan MECUIDA hasta el 30 de junio de 2022

Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica.

El Plan MECUIDA contempla medidas importantes de ampliación y mayor reconocimiento de los derechos de adaptación y reducción de jornada, vinculadas al cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad como consecuencia del Covid-19:

–**Adaptación de horario y jornada** (derecho individual de progenitores o cuidadores, cuyo ejercicio requiere petición de parte que ha de ser razonable y proporcionada a la situación de la empresa), que puede concretarse en cambios de turno, alteración de horario de trabajo, establecimiento de horario flexible de trabajo, establecimiento de jornada partida o continuada, cambios de centro de trabajo, cambios de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, y cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma.

–**Reducción de jornada por cuidado de familiar:** en los mismos términos que los previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (cuidado menor 12 años), se reduce el plazo de preaviso a 24 horas de antelación, y la reducción puede llegar al 100 % de la jornada, en cuyo caso el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

Prórroga de la prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas

(Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero)

Se mantiene también hasta el 31 de marzo de 2022.

Reducción de jornada por guarda de menor

(La Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022)

Se ha ampliado la edad hasta los 23 años, desde los 18 años que estaba antes, modificando el artículo 7 del Real Decreto 1148/2011 de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

–Por tanto, alcanzada la mayoría de edad, si persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y de cuidado durante el mismo, en los términos y con la acreditación que se exigen (...), se mantendrá la prestación económica hasta los 23 años de edad”

–La prestación se extinguirá “cuando, previo informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del hijo o la persona sujeta a acogimiento o a guarda con fines de adopción del beneficiario, o cuando este cumpla los 23 años”



- **El estatuto de los Trabajadores no sido modificado todavía**, por lo que existe una pequeña incongruencia entre la normativa laboral, ya que el estatuto sigue recogiendo la consideración de menor de edad. Desconocemos como solventaran los tribunales esta cuestión.

Además, derivado de la [disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 2/2022](#), para aquellos progenitores que se hubiera extinguido el derecho antes del 1 de enero de 2022 por haber cumplido los 18 años de edad podrán volver a solicitarlo siempre y cuando no supere los 23 años de edad.

BASES DE COTIZACIÓN PARA 2022

Bases de cotización por contingencias comunes a partir de 1 enero 2022

Última hora: La [Orden PCM/244/2022](#), de 31 de marzo de 2022, desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial con efectos desde el 1 de enero de 2022

Desde el 1 de enero de 2022, la cotización al Régimen General por contingencias comunes acorde con cada grupo de categorías profesionales por las bases mínimas y máximas, queda como sigue:

BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES A PARTIR DE 1 ENERO 2022			
Grupo de Cotización	Categoría	Mínima	Máxima
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.629,30 euros/mes	4.139,40 euros/mes
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.351,20 euros/mes	4.139,40 euros/mes
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.175,40 euros/mes	4.139,40 euros/mes
4	Ayudantes no titulados	1.166,70 euros/mes	4.139,40 euros/mes
5	Oficiales Administrativos	1.166,70 euros/mes	4.139,40 euros/mes
6	Subalternos	1.166,70 euros/mes	4.139,40 euros/mes
7	Auxiliares Administrativos	1.166,70 euros/mes	4.139,40 euros/mes

BASES DIARIAS			
Grupo de Cotización	Categoría	Mínima	Máxima
8	Oficiales de primera y segunda	38,89 euros/día	137,98 euros/día
9	Oficiales de tercera y Especialistas	38,89 euros/día	137,98 euros/día
10	Peones	38,89 euros/día	137,98 euros/día
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	38,89 euros/día	137,98 euros/día

Observando como la subida del Salario Mínimo Interprofesional a 1.000 euros/mes, permite obtener la nueva base mínima de cotización para 2022 (1.166,70 euros al incluir la parte proporcional de 2 pagas extraordinarias). En este sentido, los topes máximo y mínimo de cotización quedarán fijados en 4.139,40 Euros y 1.166,70 euros respectivamente.

ERTES y otros supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato.

La base de cotización para determinar la aportación empresarial por contingencias comunes y por contingencias profesionales vendrá dada por:

BASE DE COTIZACIÓN EN SITUACIONES DE REDUCCIÓN DE JORNADA O SUSPENSIÓN DE CONTRATO

ERTEs por ETOP o FM	<ul style="list-style-type: none"> La base de cotización será el promedio de las bases de cotización en la empresa afectada correspondientes a dichas contingencias de los 6 meses naturales inmediatamente anteriores al inicio de cada situación de reducción de jornada o suspensión del contrato.
Mecanismo RED	<ul style="list-style-type: none"> Para el cálculo de dicho promedio: <ul style="list-style-type: none"> -Se tendrá en cuenta el número de días en situación de alta, en la empresa de que se trate, durante el período de los 6 meses referido; reduciendo la base de cotización calculada en los casos de reducción temporal de jornada, en función de la jornada de trabajo no realizada. -Se tendrán en cuenta todas las bases de cotización por las que el trabajador haya cotizado por contingencias comunes y por contingencias profesionales en la empresa de que se trate y en el período de 6 meses indicado.
Resolución Judicial en Procedimiento Concursal	<ul style="list-style-type: none"> El inicio de cada situación de reducción de jornada o suspensión del contrato vendrá dado por el inicio de cada uno de los períodos continuados en los que los trabajadores se mantengan afectados por estos supuestos, con independencia de que, de forma inmediatamente sucesiva, dichos trabajadores pasen de una situación de suspensión a una de reducción de jornada, o viceversa, o se vea modificado el porcentaje de jornada de trabajo suspendida, incluso en aquellos supuestos en los que las situaciones de reducción de jornada o suspensión del contrato sean consecuencia de la inclusión del trabajador en distintos ERTES.



Debe tenerse en cuenta que los trabajadores cuya alta en el RETA se haya practicado de oficio, como consecuencia, a su vez, de una baja de oficio en el Régimen General o en otro régimen de trabajadores por cuenta ajena, podrán optar, cualquiera que sea su edad en el momento de causar alta, entre mantener la base de cotización por la que venían cotizando en el régimen en que causaron baja o elegir una base de cotización aplicando las reglas generales previstas en este régimen especial.



**PREGUNTAS
FRECUENTES**

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE CONTRATOS

Si desaparecen los contratos de obra o servicio, ¿Qué tipo de contrato puede utilizar mi empresa?

Efectivamente con la publicación 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, desaparece la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado; una herramienta para la contratación que en determinados sectores de actividad (construcción, formación, hostelería, otros) ha sido de general aplicación. A partir de la entrada en vigor de este Real Decreto, **solo podrá celebrarse el contrato de trabajo** de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Uno de los objetivos de esta "reforma laboral" es **eliminar la temporalidad** en las contrataciones (de hecho la nueva redacción dada al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores presume que el contrato se celebra por tiempo indefinido).

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.

Exactamente, ¿desde cuándo no pueden realizarse este tipo de contratos?

La disposición final octava del Real Decreto-ley 32/2021 fecha la entrada en vigor de la nueva redacción dada al artículo 15 -Duración del contrato de trabajo- del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 212015) a los tres meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, es decir, 31 de marzo de 2022, por lo que, hasta esta fecha, las empresas podrán seguir haciendo contratos de obra y servicio con la regulación anterior a la reforma.

En este sentido, la propia disposición transitoria cuarta del **Real Decreto-ley 32/2021**, establece que cuando estos contratos (también los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos) se realicen **entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022**, su duración no podrá ser superior a seis meses.

¿Qué ocurre con los contratos de obra o servicio vigentes en la actualidad (hasta entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021)?

De acuerdo con la disposición transitoria tercera del **Real Decreto-ley 32/2021**, los **contratos por obra y servicio determinado** (desaparecen desde 31.12.2021 con las notas transitorias establecidas en el apartado anterior) que hayan sido celebrados hasta 30 de diciembre de 2021, así como los contratos fijos de obra recogidos en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, **"resultarán aplicables hasta su duración máxima"**, según la normativa que los regía cuando fueron realizados.

Esto quiere decir que estos contratos podrán agotar el objeto o plazo convenido, siempre dentro de los límites legales establecidos. O dicho en otros términos, se **extinguirán**:

–**Con la realización de la obra o servicio objeto del contrato**

–**Como máximo hasta tres años** (desde su formalización) o cuatro si se ha ampliado por convenio colectivo.

Una vez pasada la fecha del 30 de marzo de 2022, ¿puedo celebrar contratos eventuales por circunstancias de la producción?

Ya no se podrán celebrar contratos con el artículo 15 del E.T. en su versión tradicional.

Desde esa fecha se aplica la regulación nueva del RD-ley 32/2021, que recoge que la contratación temporal ha quedado limitada a dos supuestos según el artículo 15, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores: “El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora”.

¿Los contratos eventuales establecidos en la reforma laboral por oscilaciones en la actividad cuando se pueden utilizar?

(Ejemplo: Asistencia domiciliaria. ¿Se pueden utilizar estos contratos para trabajadores nuevos si oscilan los clientes y por lo tanto la actividad?)

Esta forma de contratación temporal es para cambios en la actividad de la empresa, y para poder ajustarse a esos cambios. Por este motivo, es recomendable que en el contrato se indique si ha habido un incremento de trabajo, o más clientes, o se atienden más domicilios.

Como es un contrato para ajustar temporalmente el empleo estable al que hace falta, no es aconsejable tener toda la plantilla con esta modalidad de la contratación, porque a la Inspección de Trabajo lo tacharía de fraudulento. Lo lógico es tener una plantilla fija o fija-discontinua que forme lo que el artículo 15.2 ET llama el “empleo estable disponible”, y que se use esta contratación por circunstancias de la producción para tener personal extra sólo circunstancialmente en contratos de 6 meses a un año.

Entonces, a partir de ahora, ¿qué tipo de contratos temporales puede realizar mi empresa?

• Contrato de duración determinada con dos causas:

–Por circunstancias de la producción.– Contrato que podrá ser realizado por incrementos ocasionales imprevisibles de la producción u oscilaciones de la demanda (incluidas las vacaciones), por un tiempo máximo de seis meses, ampliables a doce por convenio colectivo sectorial. También podría ser utilizado en situaciones previsibles tales como: cursos de formación, campañas agrícolas, en rebajas, campañas navideñas, y otros, por un período máximo de 90 días al año no consecutivos.

–**Por sustitución de la persona trabajadora.**– Podrá ser celebrado para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo; para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y 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 tres meses.

–**Contrato fijo-discontinuo**, si bien no es un contrato temporal puramente dicho podrá acudirse a esta modalidad para trabajos estacionales o actividades productivas de temporada y para aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados; existe intermitencias en el desempeño de la actividad por los trabajadores. "trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada. Típico ejemplo de profesores contratados por un centro de formación durante el curso escolar.

–**Contrato de formación en alternancia:** Con esta modalidad podemos contratar a empleados que deseen compatibilizar sus estudios con un trabajo en esa materia. Es importante que el empleado esté cursando una titulación de FP o Universidad y sea menor de 30 años. Puede formalizarse por una duración mínima de 3 meses y máxima de 2 años. Hay que tener en cuenta, que el trabajo efectivo no podrá superar el 65% de la jornada el primer año y el 85% el segundo año.

–**Contrato de formativo para la práctica profesional:** Se trata del antiguo contrato en prácticas. Podrá formalizarse por un mínimo de 6 meses y un máximo de 1 año, con personas que hayan obtenido un título universitario, de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado de profesionalidad. Podrá realizarse si no han pasado más de 3 años desde la finalización de sus estudios o 5 en caso de discapacidad.



RECUERDA: Se reduce a 18 meses en un periodo de 24 meses (antes era 24 meses de 30) el plazo permitido para el encadenar contratos temporales. Su incumplimiento implica que el trabajador adquiere la condición de indefinido.



RECUERDA: Otra muestra del objetivo perseguido de eliminar la temporalidad es el establecimiento (artículo 151 de la Ley General de la Seguridad Social) de un incremento en la cotización respecto a los contratos de duración determinada inferiores a 30 días, excluyéndose los contratos de sustitución y regímenes especiales agrarios, empleados de hogar y minería del carbón.

RESUMEN

Contratos de Obra o Servicio Determinado

Hasta 30.12.2021	Se regularán según la ley vigente cuando fueron suscritos.	Deben extinguirse con la realización de obra o servicio objeto del contrato o como máximo hasta 3 años desde su formalización (ó 4 años si se amplió por convenio)
Desde 31.12.2021 a 30.03.2022	Se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado	No podrán tener una duración superior a 6 meses
A partir de 31.03.2022	No pueden ser realizados	

¿Desaparecen los contratos de interinidad de la anterior regulación y estos son sustituidos por el NUEVO contrato de SUSTITUCION? O se pueden seguir utilizando los de interinidad.

Desaparecen con esa denominación, pero aquellos que estuviesen en vigor a la fecha de entrada de la nueva ley se regirán hasta su duración máxima por la ley anterior.

Los nuevos contratos de sustitución no entrarán en vigor hasta el 31/12/2021.

¿Se pueden realizar varios contratos de interinidad con la misma persona para varios casos de empleados distintos?

El contrato de interinidad podrá ser celebrado para cubrir las ausencias temporales que lleven aparejada una reserva de puesto (art. 45,46, 48 y 48.2 ET). No obstante, en estos casos, suele ser habitual la sucesión de varias causas que habilitan el contrato de sustitución (ej. una baja por riesgo durante el embarazo y posterior maternidad o una excedencia por cuidado de familiar con posibilidad de prórroga).

En cuanto a la jornada, el artículo 5.2 del mismo texto legal, establece como regla general que el contrato por sustitución debe celebrarse a jornada completa salvo dos excepciones: Por un lado, cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial (ej. Jubilado parcial en IT) o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.

El incumplimiento de esta disposición implica fraude de ley, pues se entiende que el contrato no está sirviendo a la función propia de la sustitución, por lo que la misma persona no podría tener a la vez distintos contratos de interinidad para sustituir a empleados distintos.

Cuál es el periodo máximo y mínimo de actividad para un contrato fijo-discontinuo?

Los contratos fijo-discontinuos no tienen una duración máxima en cuanto a los periodos de actividad, pero por su propia naturaleza estos periodos no podrían superar los 11 meses, y en todo caso una duración prolongada de los mismos podría considerarse realizado en fraude de ley.

En cuanto a su duración mínima, según nuestro convenio colectivo, no se podrá aplicar este contrato en centros educativos, programas y servicios cuya inactividad sea inferior a dos meses y medio incluyendo las vacaciones y sean estas disfrutadas o liquidadas.

En un contrato fijo discontinuo ¿qué plazo debería existir entre el llamamiento y la respuesta por parte de la persona trabajadora?

No se establece un plazo concreto entre el llamamiento y la respuesta del trabajador, la jurisprudencia ha venido entendiendo que en los casos en los que se produce el llamamiento del trabajador y éste, por causas no justificadas, no responde y no acude a trabajar el día requerido, se entiende que se produce una dimisión del trabajador, pues de esta actuación se entiende que la voluntad de este es la de finalizar la relación contractual. En el supuesto de que el trabajador decida no acudir al llamamiento del empresario se considerará que la voluntad del trabajador es la extinción del vínculo contractual, es decir, su baja voluntaria. Así lo han establecido en reiteradas ocasiones nuestros tribunales como, por ejemplo, el TSJ de Andalucía en sentencia núm. 1168/2017 de 19 abril donde confirma la existencia de dimisión de una trabajadora por no acudir al llamamiento sin causa justificada y sin acreditados vicios en su voluntad.

¿Bastaría un único llamamiento por los medios que se establezcan (teléfono, email, y burofax) para constatar ese llamamiento sin respuesta, o se requeriría hacer uno o dos más?

Es preciso que exista una actuación expresa o tácita por parte del trabajador que evidencie su deliberado propósito de dar por terminado el contrato pues en otro caso se considerará como un despido improcedente (así lo ha entendido, por ejemplo, la STSJ de Cataluña núm. 1832/2010 de 5 marzo. con cita a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que confirmó la improcedencia del despido del trabajador por no constar declaración de voluntad expresa dirigida a extinguir el contrato), por lo que es recomendable que la empresa envíe al trabajador al menos dos comunicaciones, pues así será más sencillo defender la existencia de una baja voluntaria.

¿Cómo se tramita la Baja de un trabajador fijo-discontinuo que no se incorpora al llamamiento?

Los trámites con la seguridad social correctos pasarían por abrir un Casia en Seguridad Social, adjuntando los documentos que recojan los dos llamamientos y su falta de respuesta (habiéndole advertido que la falta de respuesta sería entendida como baja voluntaria), para solicitar que modifiquen la clave de baja de "fin actividad

fijo discontinuo" a "baja voluntaria" en la fecha en la finalizó su último periodo de actividad. En cuanto al SEPE, si el trabajador está cobrando la prestación por desempleo, se deberá comunicar esta situación al mismo a través de REDSARA o desde la web.

¿Qué día comienza el cómputo del plazo de caducidad para ejercitar la acción de despido en el caso del trabajador fijo-discontinuo en situación IT?

El Tribunal Supremo (*Sentencia del TS - 20/01/2022 en materia de Acción de despido*) declara que, sin perjuicio de que el trabajador fijo discontinuo se encuentre en situación de incapacidad temporal (o en otra situación de suspensión del contrato de trabajo), el cómputo del plazo de caducidad de la acción por despido comienza a contar partir del momento en que el trabajador tenga conocimiento de la falta de llamamiento.

¿Cómo "castiga" la Seguridad Social a mi empresa por realizar un contrato de duración determinada?

Uno de los objetivos de la reforma laboral 2022 es eliminar la temporalidad en las contrataciones y una de las herramientas utilizadas para ello es el incremento en las cotizaciones a la Seguridad Social por la formalización de determinados contratos temporales.

Hasta la entrada en vigor de la reforma laboral	Con la entrada en vigor de la reforma laboral
Penalización en contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea igual o inferior a 5 días	Penalización en contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea igual o inferior a 30 días
La cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 40 por ciento.	Cotización "extra" a la TGSS de unos 26,57 euros (con las bases de cotización aprobadas actualmente) por cada contrato dado de baja en menos de 30 días.
No se aplicaba a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios	No se aplicará a trabajadores del Sistemas Especiales de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, Régimen Especial para la Minería del Carbón o de los y Empleados de Hogar ni a los contratos por sustitución.

- El importe de 26,57 euros es consecuencia de multiplicar por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del RGSS para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes (3 x (37,53 x 23,60%)). Si en 2022 o años venideros se incrementa la base mínima diaria de cotización del grupo 8 (37,53 euros), consecuentemente aumentará la penalización.

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE ERTES

¿Qué ERTES se prorrogan automáticamente hasta 31.03.2021?

Los siguientes ERTES que estuvieran vigentes a 24 de Febrero de 2022:

- De Fuerza Mayor por COVID-19.
- Por Impedimento de la actividad.
- Por Limitaciones de la actividad.
- Por causas Económicas, Técnicas, Organizativas y de Producción ETOP- por COVID-19.

¿Qué debe hacer mi empresa para continuar con su ERTE hasta 31.03.2021?

«Nada nuevo y todo lo que ya venía haciendo». No es necesario realizar una solicitud de prórroga.

En definitiva, el señalado **Real Decreto-ley 2/2022** regula una prórroga automática permite a las empresas que tenían un ERTE por COVID19 «vivo» seguir en las mismas condiciones (en párrafos posteriores señalaremos alguna diferencia en la cotización a la TGSS) hasta 31 de marzo de 2022.

Así, deberemos continuar con nuestros **trámites habituales**:

- Comunicando a la Tesorería General de la Seguridad Social **TGSS**- todos los meses la preceptiva declaración responsable y variaciones en afiliación de los trabajadores incluidos en ERTE.
- Comunicando al Servicio Público de Empleo Estatal **-SEPE-** los **períodos de actividad**
- Realizar las **formaciones de los trabajadores** en ERTE que nos permitan aplicar unos porcentajes incrementados de exoneración en las cuotas de la TGSS.

¿Se reducen las exoneraciones en la cotización a la TGSS?

SÍ, durante el mes de marzo se reducen los porcentajes que venían aplicándose en los términos que se muestran el siguiente cuadro informativo:

Noviembre 2021 a Febrero 2022/Marzo 2022

Exoneraciones Seguridad Social	Empresas con < 10 trabajadores	Empresas con > 10 trabajadores	Empresas con < 10 trabajadores	Empresas con > 10 trabajadores
Con acciones formativas	80%	80%	60%	60%

Noviembre 2021 a Febrero 2022/Marzo 2022				
Exoneraciones Seguridad Social	Empresas con < 10 trabajadores	Empresas con > 10 trabajadores	Empresas con < 10 trabajadores	Empresas con > 10 trabajadores
Sin acciones formativas	50%	40%	30%	20%
ERTEs por Impedimento	100%	90%		

Computa el número de trabajadores en alta a 29 de febrero de 2020.

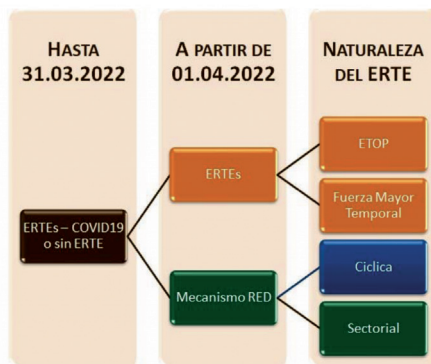
Como podemos observar el tránsito a la «nueva realidad» de las empresas que han disfrutado de exoneraciones por la COVID-19 durante la última prórroga (Noviembre 2021-Febrero 2022) finalizará con la reducción de beneficios hasta los límites señalados.

¿Qué opciones tiene mi empresa a partir de abril de 2022?

Aquí es donde toma protagonismo la **Reforma Laboral** cuyos efectos comienzan en 2022.

La COVID-19 ha mostrado los ERTes como una **herramienta «salvavidas»** de las empresas de nuestro país y la Reforma Laboral lo que ha hecho ha sido reforzar los cimientos de los ERTes ya regulados en el **artículo 47 del (Real Decreto Legislativo 2/2015)** Estatuto de los Trabajadores -ET-, con modificaciones de tipo técnico que surgen de las experiencias obtenidas en estos dos años de pandemia.

Así, a partir de **1 de Abril de 2022** aquellas empresas que todavía (vengan de un ERTE por COVID-19 o no) se encuentren en dificultades y entiendan que estas se pueden resolver con la **reducción de jornada o suspensión de contrato de sus trabajadores**, tendrán las siguientes posibilidades:



¿Los nuevos ertes & red también contemplan bonificaciones en las cuotas de la tgss?

Los nuevos ERTEs & RED también contemplan **bonificaciones** en las cuotas de la TGSS que implican **mantenimiento de empleo durante los 6 meses** siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE.

Los **ERTES** (color naranja) resultan de una **decisión de la empresa**; es ésta la que decide si quiere o no solicitarlo, si existen razones para ello en función de lo establecido en el **artículo 47 ET** y una vez solicitado, será la Autoridad Laboral la que determine su autorización o no (en el caso de los de Fuerza Mayor Temporal). Realmente muchas empresas podrían verse abocadas a ellos, ahora bien, las razones de la COVID19 «en teoría» han desaparecido a partir de Abril de 2022 y debieran haber otras donde sustentar su solicitud; por supuesto es una nueva vía que se abre para estas entidades y cualquier otra con una situación «delicada» fuere por el motivo que fuere. Consecuentemente:

–**Durante el mes de marzo** (mes de transición), las empresas que así lo deseen **deberán solicitar el cambio a un ERTE ETOP** o por Fuerza Mayor Temporal de acuerdo con la nueva redacción dada al artículo 47 del ET por la Reforma Laboral.

–El **Mecanismo RED** (color verde-azul) es una nueva herramienta (también es un ERTE) que **necesita de una activación previa por parte del Consejo de Ministros** y solamente **cuando resulte activado por el Gobierno**, las empresas que así lo deseen y cumplan los requisitos establecidos en el artículo.

En los ERTEs COVID, ¿la obligación del mantenimiento de empleo de seis meses es por cada ERTE realizado?

La cláusula de salvaguarda de empleo afecta a aquellas empresas que hayan realizado un ERTE y se hayan beneficiado de las exoneraciones de cuotas a la seguridad social.

En este sentido, atendiendo a las distintas cláusulas de salvaguarda del empleo recogidas en cinco Reales Decretos, entendemos que existe **un solo reloj para cada ERTE realizado** que se activa con la reincorporación al trabajo efectivo del primer trabajador afectado, ya sea de manera total o parcial, es decir con su jornada reducida.

Por lo tanto, si la empresa ya tiene un compromiso de empleo anterior y vuelve a realizar otro ERTE bonificado, el nuevo mantenimiento de empleo empezaría a contar desde que acaba el anterior mantenimiento, es decir, 6 meses desde que se reanuda la actividad + 6 meses si realiza un nuevo ERTE a contar desde que finalizan los primeros 6 meses.

OTRAS PREGUNTAS FRECUENTES

¿Es posible la compensación y absorción del plus de antigüedad a efectos de aplicar el SMI?

El Tribunal Supremo declara que la cuantía que debe complementarse hasta alcanzar el SMI no es la del salario base de forma aislada, sino la cantidad correspondiente a la suma del salario base y el plus de antigüedad (trienios), siendo esta una solución que cumple con la finalidad de la norma que no es otra que garantizar a los trabajadores un importe mínimo en cómputo anual y por todos los conceptos.

FUENTES: BOE - CERMI - Nota Conjunta de la Dirección General de Trabajo y el Servicio Público de Empleo Estatal para la aplicación inmediata de la Reforma de la Contratación Laboral del RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, (SEPE); Las reformas laborales de Antonio V. Sempere Navarro (Lefebvre); Nuevo mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo (IurisLab Consulting); Guía del Consejo General de la Abogacía (Consejo General de la Abogacía); Resumen análisis de la Reforma Laboral 2022 (Tercer Sector); Informe Ejecutivo de la CEOE sobre el RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre (CEOE); Reordenación de las modalidades de contratación (IurisLab Consulting); Contratos fijos-discontinuos tras la reforma laboral (Espacio Pymes); www.laboral-social.com; Gestysa, Asesoría&Gestión; LexaGo; Laboral-social.com; Supercontable.com; Las 10 claves del incremento del salario mínimo interprofesional para2022 (Ley digital)



AECEMCO
Asociación de centros especiales de Empleo de
COCEMFE
C/ Luis Cabrera, 63
28002 Madrid
917 443 600 - 637 887 283
aecemco@cocemfe.es
www.aecemco.es

