

REAL DECRETO-LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

El 30 de diciembre de 2021 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo** (el “RDL 32/2021”), con entrada en vigor al día siguiente de su publicación, salvo para determinadas modificaciones cuya entrada en vigor se retrasa hasta el 31 de marzo de 2022 (Disposición final octava).

El RDL 32/2021 incorpora importantes modificaciones en materia de contratación, y en diversas normas laborales, concretamente modifica el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (el “ET”), la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción (“Ley 32/2006”), el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (“Ley 8/2015”), la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (la “Ley 30/2015”), Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (la “LISOS”).

Conforme a la exposición de motivos de la nueva norma, se pretende corregir la excesiva temporalidad existente en nuestro mercado laboral para tratar de evitar la destrucción sistemática de empleo, incentivar la inversión en formación en las personas trabajadoras, y evitar que el elevado nivel de rotación laboral impida la cualificación permanente y la vinculación profesional de las personas trabajadoras para lograr un mercado laboral competitivo. Con esta finalidad, se simplifican los tipos de contratos de duración temporal, y se refuerza el contrato indefinido, para luchar contra la precariedad laboral y permitir construir una economía competitiva, atrayendo la inversión extranjera y creando empresas con mayor valor añadido.

1. PRINCIPALES MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Contenido	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
<p style="text-align: center;">Artículo 11 El contrato formativo Con vigencia desde el 31.03.2022</p>	<p>RDL 32/2021 introduce dos modalidades de contratos formativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ EL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL TRABAJO RETRIBUÍDO POR CUENTA AJENA <ul style="list-style-type: none"> (i). Objeto: compatibilizar la actividad laboral retribuida con la formación profesional, estudios universitarios o catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. (ii). Formación: la persona contratada contará con un tutor designado en la entidad de formación y otra persona designada por la empresa. Además, las entidades formativas (i.e. centro de formación profesional, centros universitarios etc.) elaboraran junto con la participación de las empresas, el contenido de la formación, calendarios etc. (iii). Duración: entre un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años. (iv). Periodo de prueba: no se podrá establecer un periodo de prueba. (v). Tiempo: el trabajo efectivo no podrá superar el 65% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación durante el primer año, o el 85% durante el segundo año. (vi). Retribución (en defecto de previsión convencional): no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente, sin poder ser inferior al SMI. (vii). Prohibiciones: no se podrán realizar horas extraordinarias ni horas complementarias, ni realizar trabajos nocturnos o a turnos (salvo que no puedan desarrollarse en otro periodo) ni se podrá celebrar este tipo de contrato si se ha desempeñado una misma actividad o puesto en la misma empresa, bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses. ▪ EL CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL <ul style="list-style-type: none"> (i). Objeto: podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional.

	<p>(ii). Requisitos: deberá concertarse dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.</p> <p>(iii). Duración: entre un mínimo de 6 meses y un máximo de 1 año (salvo que el convenio establezca un plazo diferente).</p> <p>(iv). Periodo de prueba: se podrá establecer un periodo de prueba de máximo 1 mes.</p> <p>(v). Formación: la empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional y asignará tutor.</p> <p>(vi). Horas extraordinarias: no se podrán realizar horas extraordinarias.</p> <p>(vii). Retribución: será la fijada en el convenio colectivo de aplicación.</p> <p>NORMAS COMUNES: (i) la acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones (incluyendo desempleo y FOGASA); (ii) las situaciones especiales (i.e. IT, nacimiento, adopción, riesgo durante el embarazo etc.) interrumpirán el cómputo de la duración del contrato; (iii) se deberá formalizará por escrito; (iv) mediante convenio colectivo se podrá determinar los puestos de trabajo y actividades que podrán desempeñarse; (v) este tipo de contrato podrá concertarse en empresas que estén aplicando las medidas establecidas en el artículo 47 y 47 bis del ET, siempre y cuando no sustituyan tareas realizadas habitualmente por personas afectadas (vi) además, los contratos suscritos en fraude de ley serán considerados como indefinidos.</p>
<p>Artículo 12 – El contrato a tiempo parcial</p>	<p>Se elimina toda restricción y, por consiguiente, el contrato a tiempo parcial podrá concertarse también para los contratos formativos.</p>
<p>Artículo 15 – El contrato de trabajo de duración determinada</p>	<p>El contrato de trabajo se presume por TIEMPO INDEFINIDO. Desparece la modalidad contractual por obra o servicio determinado y únicamente se podrán celebrar contratos de trabajo de duración determinada en las siguientes situaciones:</p>

<p>Con vigencia desde el 31.03.2022 y régimen transitorio previo</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:<ul style="list-style-type: none">(i). Por incremento ocasional e imprevisible o por oscilaciones de la actividad normal de la empresa, incluidas las variaciones por vacaciones anuales. En este caso, la duración no podrá ser superior a 6 meses, pudiendo el convenio colectivo de aplicación ampliar la duración hasta un año.(ii). Por un incremento de la producción debido a situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. En este caso, la duración máxima del contrato será de 90 días en el año natural, sin poder ser utilizados de forma continuada.<p>Prohibición: este tipo de modalidad contractual no podrá utilizarse en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, salvo cuando concurren dichas circunstancias de la producción.</p>▪ SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA se utilizará esta modalidad contractual para:<ul style="list-style-type: none">(i). Cubrir a las personas con derecho a la reserva de puesto de trabajo. La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de funciones (durante un plazo máximo de durante 15 días);(ii). completar la jornada reducida de otra persona trabajadora, para coberturas amparadas en causas legales o convencionales; o bien(iii). cobertura del puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción sin que su duración pueda ser superior a 3 meses.
----------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>CONTRATACIÓN INDEFINIDA: adquirirán dicha condición si (i) se incumple la regulación de esta modalidad contractual, (ii) si no se da de alta en la Seguridad Social a la persona trabajadora en un plazo igual al que se hubiera fijado el periodo de prueba o bien (iii) si se realiza una concatenación de contratos temporales:</p> <p>CONCATENACIÓN: se reduce el marco temporal de concatenación temporal. Así, adquirirán la condición de personas trabajadoras indefinidas aquellas que, en un plazo de 24 meses (y no 30 meses) hayan sido contratadas durante un plazo superior de 18 meses (y no 24 meses).</p> <p>CONVENIOS COLECTIVOS: podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, consecuencias de incumplimiento etc.</p> <p>RÉGIMEN TRANSITORIO PARA LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Suscritos antes del día 31 de diciembre de 2021: resultarán aplicables hasta su duración máxima en los términos recogidos previamente. ▪ Suscritos desde el día 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 y su duración no podrá ser superior a seis meses.
<p style="text-align: center;">Artículo 16 – El contrato de fijo discontinuo</p> <p style="text-align: center;">Con vigencia desde el 31.03.2022</p>	<p>Desaparece la distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos y se afina la definición de esta modalidad contractual de forma que, lo decisivo es el objeto o la naturaleza de los trabajos realizados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada: para trabajos de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos, determinados o

	<p>indeterminados.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajos en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, forme parte de la actividad ordinaria de la empresa. En este caso, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación. ▪ Empresas de trabajo temporal y personas contratadas para ser cedidas. <p>ASPECTOS COMUNES: (i) ANTIGÜEDAD: se calculará teniendo en cuenta toda la duración efectiva de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados; (ii) CONVENIO SECTORIAL: podrá establecerse una bolsa de empleo, la celebración a tiempo parcial, un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento; (iii) INFORMACIÓN: la empresa deberá trasladar a las personas trabajadoras fijas discontinuas y a la RLT, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria; (iv) FORMACIÓN: colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo.</p>
<p style="text-align: center;">Artículo 42 – Subcontratación de obras y servicios</p>	<p>El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de actividad desarrollada en la contrata o subcontrata con independencia de su objeto social, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a la normativa, o se cuente con un convenio colectivo propio. Esta nueva previsión no se aplicará a los centros especiales de empleo.</p>
<p style="text-align: center;">Artículo 47 – ERTES Reducción de jornada y suspensión de contratos por causas ETOP y Fuerza Mayor</p>	<p>Se incluye la referencia al carácter temporal de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (“ETOP”) en los ERTes. Además, se modifican ciertos aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i). En las empresas de menos de 50 empleados, el periodo de consulta no superará los 7 días. (ii). Llamamiento a priorizar las medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de los contratos. (iii). Cuando la empresa cuente con RLT, el plazo máximo para la constitución de la comisión

	<p>representativa será de 5 días (y no 7 días) desde la comunicación. En caso de no contar con RLT el plazo será de 10 días (y no 15 días).</p> <p>(iv). Cuando la empresa lo comunique a la autoridad laboral (“AL”) deberá indicar el periodo por el cual se implementa el ERTE.</p> <p>(v). Las personas trabajadoras tendrán potestad para reclamar.</p> <p>(vi). En caso de declararse la medida injustificada, la empresa deberá, además de pagar los salarios dejados de percibir por la persona trabajadora, ingresar las diferencias de cotización a la Seguridad Social.</p> <p>Prórroga del ERTE ETOP: la empresa podrá comunicar a la RLT que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prórroga que será tratada en un periodo de consultas, de un máximo 5 días. La comunicación será comunicada a la AL en un plazo máximo de 7 días desde la finalización del periodo inicial del ERTE.</p> <p>¡NOVEDAD! En el ERTE FM temporal, la AL deberá constatar la existencia de la causa motivadora del ERTE, solicitando informe preceptivo previo a la ITSS, en el plazo de 5 días naturales desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia o no de la FM alegada. En caso de no emitir resolución expresa en el plazo indicado, se entenderá autorizado el ERTE. En el supuesto de que se mantenga la FM a la finalización del período determinado en la resolución del expediente, se deberá solicitar una nueva autorización.</p> <p>Además, en los ERTE FM temporal por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa, como consecuencia de medidas adoptadas por la autoridad pública competente, serán de aplicación las normas anteriormente previstas, con las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ La solicitud de informe por parte de la AL a la ITSS no será preceptiva.▪ La empresa deberá justificar la existencia de las limitaciones / impedimento de la actividad como consecuencia de la decisión gubernativa.▪ La AL autorizará el ERTE si entiende justificadas las limitaciones / impedimentos.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>NORMAS COMUNES: durante el periodo de aplicación del ERTE:</p> <p>(i) AFECTACIÓN/DESAFECTACIÓN: la empresa podrá afectar y desafectar a las personas trabajadoras en función de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente a la RLT y a la entidad gestora de las prestaciones; (ii) PROHIBICIONES: no podrán realizarse horas extraordinarias, ni establecerse nuevas externalizaciones de actividades, ni realizar nuevas contrataciones salvo que, por razones objetivas y justificadas no puedan desarrollar las actividades encomendadas; (iii) FORMACIÓN: las empresas que desarrollen las acciones formativas tendrán derecho a un incremento de crédito para su financiación; (iv) BENEFICIOS en materia de cotización vinculados a los ERTes estarán condicionados al mantenimiento de empleo.</p> <p>Se establece que la tramitación y efectos de los ERTE por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19, seguirán rigiéndose por lo dispuesto en el artículo 2 del RDL 18/2021 hasta el día 28 de febrero de 2022.</p>
<p>¡NOVEDAD!</p> <p>Artículo 47 BIS – Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del empleo.</p>	<p>Se introduce el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo. Este mecanismo cuenta con dos modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ CÍCLICA: cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización. 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. Duración máxima inicial de un año, y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

	<p>NORMAS COMUNES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ACTIVACIÓN: este Mecanismo se establecerá mediante propuesta conjunta de varios ministerios (la modalidad sectorial podrá ser solicitada por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal). ▪ SOLICITUD: una vez activado el mecanismo RED, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el Mecanismo. Se deberá igualmente informar a la RLT. ▪ INFORME: la AL recabará informe preceptivo de la TGSS, quien deberá pronunciarse en un plazo improrrogable de 7 días. La AL se pronunciará en un plazo de 7 días naturales a partir de la finalización del periodo de consultas. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida. ▪ PERIODO DE CONSULTAS: cuando el período de consultas concluya con acuerdo, la AL autorizará la aplicación del mecanismo. En caso de concluir sin acuerdo, la AL dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial
<p>Artículo 84.2. – Prioridad aplicativa del convenio de empresa</p>	<p><i>¡NOVEDAD!</i> Se elimina la prioridad aplicativa de las condiciones salariales (i.e. salario base y de los complementos salariales) establecidas en un convenio de empresa.</p> <p>Dicha modificación resultará de aplicación en aquellos convenios presentados a registro o publicados con anterioridad al 31 de diciembre de 2021, una vez pierdan su vigencia expresa y como máximo en un año desde dicha fecha.</p>

<p style="text-align: center;">Artículo 86 – Vigencia de los convenios colectivos</p>	<p>¡NOVEDAD! Ultraactividad: se vuelve a modificar la figura establecida en este artículo. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo, en caso de no haberse alcanzado un nuevo convenio, las partes deberán:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico; o bien ▪ en caso de pacto, someterse a los procedimientos arbitraje regulados por dichos acuerdos profesionales. <p>Así, en defecto de pacto, y sin perjuicio del desarrollo y solución final de dichos procedimientos, cuando hubiere transcurrido un año del proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.</p>
<p style="text-align: center;">DISPOSICIONES ADICIONALES</p>	<p>DA 20º Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad: las empresas que suscriban contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación de cuotas a cargo de los presupuestos del SEPE del 50% de la cuota empresarial correspondiente a contingencias comunes.</p> <p>DA 24ª Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad: el gobierno efectuará una tasa de evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas en este RDL 32/2021 mediante los datos de contratación temporal e indefinida y publicará dichos datos. Dicha evaluación de repetirá cada 2 años.</p> <p>DA 25ª Acciones formativas en los ERTes: las empresas que lleven a cabo ERTes podrán desarrollar acciones formativas cuyo principal objetivo será mejorar las competencias profesionales y empleabilidad de las personas trabajadoras.</p>

	<p>DA 26ª Acceso a los datos de los ERTes: la TGSS, el SEPE y la ITSS tendrán acceso a los datos necesarios para la identificación del contenido de los ERTes.</p> <p>DA 27ª Régimen jurídico aplicable en los casos de contrata y subcontratas suscritas con centros especiales de empleo: no será de aplicación el artículo 42.6 del ET.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. PRINCIPALES MODIFICACIONES EN LA LEY REGULADORA DE LA SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Contenido	Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
Disposición Adicional 3ª	<p>Se considerarán contratos indefinidos adscritos a obra, los que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, y podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora, conforme a lo previsto en la DA 3ª.</p> <p>Tras la finalización de la obra la empresa estará obligada a efectuar al trabajador una propuesta de recolocación previa formación, informando obligatoriamente a la RLT.</p> <p>Se fija una indemnización por extinción del contrato, por motivos inherentes a la persona trabajadora, de un 7% sobre los conceptos salariales de convenio devengados durante toda la vigencia del contrato.</p>

3. PRINCIPALES MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Contenido	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
<p>Artículo 151:</p>	<p>Se establece un incremento a la cuota empresarial a la Seguridad Social por las bajas que se produzcan respecto a los trabajadores con contrato de trabajo temporal inferior a 30 días (salvo para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios empleados del hogar, en el régimen especial para la minería del carbón ni a los contratos por sustitución).</p>
<p>Artículo 153 bis:</p>	<p>En los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato, la empresa ingresará las cuotas correspondientes a la aportación empresarial. En caso de causar derecho a la percepción de la prestación por DESEMPLEO o del MECANISMO RED, la entidad gestora deberá ingresar las aportaciones del trabajador como se establece en el artículo 273.2 de la LGSS.</p>
<p>Artículo 267:</p>	<p>Se establece una nueva situación legal de desempleo: por la extinción del contrato por causas inherentes al trabajador según lo dispuesto en la Ley 32/2006 de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.</p>
<p>DISPOSICIONES ADICIONALES</p>	<p>DA 39: EXENCIONES VOLUNTARIAS EN SITUACIONES DE ERTE Y RED</p> <p>Las empresas podrán acogerse a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación, durante los ERTes y Mecanismo RED siempre que cumplan determinados requisitos (i.e. en materia de formación y mantenimiento de empleo, etc.):</p>

EXENCIONES VOLUNTARIAS en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta			
ERTEs ETOP			20%
ERTEs por FM temporal así como por impedimentos o limitaciones de la actividad normalizada de la empresa			90%
ERTEs a los que resulte de aplicación el nuevo mecanismo RED	CÍCLICO	4 primeros meses	60%
		Meses 5 al 18	30%
		Meses 9 al 12	20%
	SECTORIAL		40%

En caso de incumplimiento de las obligaciones de formación vinculadas a las exoneraciones, deberán ingresar el importe de la exoneración respecto de cada trabajador en el que se haya incumplido el requisito, con los recargos e intereses que procedan.

Obligación de mantenimiento del empleo: durante 6 meses siguientes a la finalización de ERTE, con obligación de reintegro de las cotizaciones exoneradas en relación a cada persona trabajadora respecto de la que se haya incumplido el requisito, con los recargos e intereses que procedan. Se establecen excepciones, en casos en los que la extinción del contrato no afecta a este compromiso.

DA 40: corresponde a la ITSS, el control del cumplimiento de los requisitos y obligaciones en relación a las exenciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, pudiendo iniciar expedientes sancionadores y liquidatarios de cuotas en caso de incumplimiento de la normativa.

DA 41: las personas o socias trabajadoras que se vean afectadas por el Mecanismo RED y, en consecuencia, vean su contrato suspendido o su jornada reducida temporalmente, podrán acceder a una prestación del Mecanismo RED siempre que cumplan determinados requisitos.

	<p>DA 42: las Empresas podrán comunicar al SEPE y a la TGSS, a través de un procedimiento único, el periodo de suspensión/reducción temporal de los trabajadores afectados por un ERTE.</p> <p>DA 43: se establece la obligación de la empresa de cotizar a la Seguridad Social por los contratos formativos a tiempo completo para la formación en alternancia.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. PRINCIPALES MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN LA LEY QUE REGULA EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Contenido	Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
Artículo 9.7	Las empresas que formen a personas afectadas por un ERTE o por uno de los Mecanismos RED, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación.

5. PRINCIPALES MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

Contenido	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
Artículo 6: Infracciones leves	Artículos 6.4bis y 6.5: se añade como sanción leve, el no informar a los trabajadores con contratos formativos o fijos discontinuos de la existencia de vacante.

<p>Artículo 7: Infracciones graves</p>	<p>Artículo 7.2: se añade que la transgresión de la normativa sobre contratación, dará lugar a una infracción por cada persona trabajadora afectada.</p> <p>Artículo 7.14: será considerado como infracción grave contratar estando vigente un ERTE. Se aplicará dicha sanción por cada persona trabajadora contratada.</p>
<p>Artículo 8: Infracciones muy graves</p>	<p>Artículo 8.3: se añade como sanción el hecho de despedir, suspender contratos de trabajo o reducir la jornada de los trabajadores en cualquiera de sus modalidades, sin seguir los procedimientos establecidos en la normativa al efecto.</p> <p>Artículo 8.20: se añade como sanción el hecho de efectuar nuevas externalizaciones de actividad estando vigente un ERTE.</p>
<p>Artículo 18 relativo a las infracciones de las empresas de trabajo temporal</p>	<p>Artículo 18.2 c): se establece una infracción calificada como grave por cada trabajador que se vea afectado por la formalización de contratos de puesta a disposición transgrediendo la normativa aplicable.</p>
<p>Artículo 19 relativo a las infracciones de las empresas usuarias</p>	<p>Artículo 19. 2 b): también se establece una infracción calificada como grave por cada trabajador que se vea afectado por formalizar contratos de puesta a disposición transgrediendo la normativa aplicable.</p> <p>Artículo 19.2 g): se añade una nueva infracción tipificada como grave (antes se encontraba incluido en el artículo 19.2 b) por el hecho de formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de los que no se haya realizado previamente la evaluación de riesgos.</p>

Artículo 40.1 g	Se establece que las infracciones graves señaladas en los artículos 7.2, 18.2.c), 19.2.b) y 19.2.e) relativas a infracciones por transgredir la normativa sobre modalidades contractuales y sobre contratos de puesta a disposición, se sancionarán con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.
------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Esta Nota Informativa ha sido elaborada por Daniel Cifuentes y Marta Iranzo, Socio y Of Counsel de la práctica de Laboral.

La información contenida en esta Nota Informativa es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado el 31 de diciembre de 2021 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

Para más información,
pueden ponerse en contacto con:

Daniel Cifuentes
Socio de Laboral
dcifuentes@perezllorca.com
T: +34 91 423 66 89

Marta Iranzo
Of Counsel de Laboral
miranzo@perezllorca.com
T: +34 91 432 51 45