



Aspectos claves de la reforma laboral, la garantía de la estabilidad de empleo y la transformación del mercado de trabajo derivados de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021

Legal Alert

Diciembre de 2021

kpmgabogados.es
kpmg.es



Aspectos claves de la reforma laboral, la garantía de la estabilidad de empleo y la transformación del mercado de trabajo derivados de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021

El pasado 23 de diciembre de 2021, el Gobierno y los Agentes Sociales alcanzaron, tras meses de negociaciones entre las partes, un acuerdo para la anunciada modernización de las relaciones laborales que ha fructificado en el Real Decreto ley 32/2021 publicado en el BOE de hoy, 30 de diciembre de 2021. Los aspectos más relevantes de la nueva normativa en vigor, **que ha reforzado notoriamente el papel de la negociación colectiva y ha redefinido el modelo de contratación –con la finalidad principal de reducir la temporalidad–**, son los que se detallan a continuación.

Limitación a la contratación temporal y desincentivación de la misma (penalizaciones en la cotización a la Seguridad Social)

La nueva normativa realiza una apuesta firme por la contratación indefinida limitando los supuestos en los que resulta lícito acudir a la contratación temporal. Al respecto, cabe destacar la **supresión de los contratos de obra y servicio, eventual e interinidad** –si bien, los mismos mantendrán su vigencia hasta la finalización de su duración máxima prevista en los mismos de acuerdo con la normativa anterior–.

Desde la presunción del carácter indefinido del contrato de trabajo, sólo se admiten dos supuestos tasados de contratos temporales:

- i. **Contrato por circunstancias de la producción:** destinado a los siguientes supuestos:
 - ✓ **Incrementos ocasionales e imprevisibles y oscilaciones de la actividad que conlleven un desajuste temporal** (duración máxima de 6 meses ampliable hasta 1 año por convenio colectivo).
 - ✓ **Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada** (duración máxima de 90 días, no continuados, durante el año natural).

ii. **Contrato de sustitución:** esta modalidad contractual permite la contratación de personas trabajadoras para (i) sustituir a otras con reserva de puesto de trabajo y/o (ii) para completar la jornada de aquellas personas trabajadoras en situación de reducción de jornada.

Como novedad, cabe destacar que, en supuestos de sustitución de personas trabajadoras con reserva de puesto, **se permite la prestación de servicios simultánea del sustituto y la persona sustituida por un periodo máximo de 15 días con la finalidad de garantizar el desempeño adecuado del puesto.**

Por último, otra novedad muy importante radica en la **desincentivación a la contratación temporal mediante la inclusión de penalizaciones crecientes a los contratos temporales de corta duración inferiores a 30 días que conllevarán una cotización adicional a la Seguridad Social de 26 euros en la fecha de baja del contrato.**

Impulso del contrato fijo-discontinuo

En estrecha conexión con la limitación a la contratación temporal, otra de las principales novedades del nuevo marco normativo radica en el **impulso que se le otorga al contrato fijo-discontinuo como mecanismo de sustitución de algunas de las extintas modalidades contractuales de duración determinada** (entre otros, del contrato de obra o servicio determinado). Así, **se amplía notablemente el objeto de este tipo de contratos, extendiéndose, entre otros supuestos, a la ejecución de contratos mercantiles y/o administrativos y, asimismo, se posibilita el empleo de esta modalidad contractual en los contratos de puesta a disposición (ETT).**

Es importante destacar que se incluye una previsión normativa respecto al **carácter preferente que tienen personas trabajadoras sujetas a este tipo de contratos para recibir acciones formativas, así como para optar a posibles vacantes de puestos fijos existentes en la Empresa. Lo anterior, responde a la intención de la norma de favorecer la empleabilidad indefinida de este tipo de trabajadores/as**

Asimismo, otro aspecto relevante es el hecho de que en los convenios colectivos puedan establecerse **bolsas de empleo para favorecer la contratación y formación de estas personas trabajadoras durante los periodos de inactividad de las mismas.**

Nuevo contrato formativo

Se suprimen las modalidades contractuales de (i) contrato en prácticas, (ii) contrato para la formación y el aprendizaje y (iii) contrato para la formación dual universitaria y se crea el “Contrato Formativo”:

- i. **Contrato formativo en alternancia (duración máx. 2 años):** el objeto del mismo radica en compatibilizar la actividad laboral con procesos formativos (FP, estudios universitarios o CEFSNE).
- ii. **Contrato para la obtención de la práctica adecuada al nivel de estudios (duración máx. 1 año):** la finalidad del contrato radica en obtener una práctica profesional adecuada y está dirigido a personas con título universitario o de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional, o título equivalente.

Recuperación de la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos: refuerzo de la negociación colectiva

Vuelve a recuperarse la figura de la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos de forma que, **transcurrido un año desde la denuncia y en defecto de acuerdo entre las partes, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.** Asimismo, cabe destacar el **importante impulso que se otorga a los sistemas de mediación como mecanismo de obligatoria aplicación para las partes** en los supuestos en los que haya transcurrido un año desde la denuncia del convenio y sin que se haya alcanzado acuerdo entre las partes.

Limitación prioridad aplicativa convenio de empresa

Otra novedad de calado reside en la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores respecto a la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente a otros de ámbito superior. Al respecto, si bien se mantiene el régimen general, **se excluye de dicha prioridad aplicativa al salario base y a los complementos salariales, siendo de aplicación para tales conceptos salariales la regulación establecida en el convenio de ámbito superior.**

Subcontratación: convenio colectivo de aplicación a la contratista y/o subcontratista

En materia de subcontratación, se establece que **el convenio colectivo de aplicación a empresas contratistas y/o subcontratistas será el sectorial correspondiente a la actividad desarrollada u otro si así se determina en la negociación colectiva. Cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio éste podrá ser de aplicación en los términos previstos en el artículo 84 del ET.**

Por otro lado, resulta relevante señalar que **el régimen de responsabilidad solidaria derivado de los supuestos de propia actividad permanece inalterado.**

Normativa ERTEs e introducción del nuevo Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

En la línea de la normativa aprobada en el contexto de la Covid-19, se introducen algunas novedades, tales como, **(i) la reducción de los plazos del proceso de negociación; (ii) mecanismos de salvaguardas del empleo como requisito para disfrutar de exoneraciones de cotización; (iii) introducción de ERTE por fuerza mayor por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada como consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad públicas; (iv) obligación expresa de impartir formación a las personas trabajadoras afectadas, etc.**

Por otro lado, se introduce un **nuevo mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo que, previa autorización del Consejo de Ministros, permitirá a las compañías la solicitud de ERTEs de reducción de jornada o suspensión.** Este mecanismo consta de dos modalidades:

- i. **Modalidad cíclica:** supuesto ligado a situaciones en las que concurra una coyuntura económica general que aconseje la adopción de estos mecanismos y cuya duración máxima no excederá del año.
- ii. **Modalidad sectorial:** supuesto concebido para aquellos casos en los que en un sector sean necesarios procesos de recualificación y transición profesional y cuya duración es de 1 año con posibilidad de dos prórrogas de 6 meses cada una.

Como beneficios ligados a este mecanismo, **las empresas podrán exonerarse parcialmente de cotizaciones a la Seguridad Social y, asimismo, las personas trabajadoras afectadas tendrán beneficios en el acceso y cotización de las prestaciones por desempleo.**

Sector de la construcción: modificación del régimen de extinción del contrato adscrito a obras

Se modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la Construcción, disponiendo que en el momento de finalización de la obra a la que se encontraba adscrito el contrato, la Empresa deberá realizar una propuesta de recolocación a la persona trabajadora que, en caso de ser necesario, también conllevará la realización de un proceso de formación.

Sector de la construcción: modificación del régimen de extinción del contrato adscrito a obras (cont.)

Realizada la propuesta empresarial antecitada, **el contrato finalizará (i) si la persona trabajadora rechaza la citada propuesta; (ii) si la cualificación de la persona afectada no resulta adecuada para el nuevo puesto pese a la formación recibida; (iii) por inexistencia de obras en la provincia.**

En el supuesto de finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a una **indemnización equivalente al 7% 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.

Reforma de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y refuerzo del papel de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social

Se establecen **nuevas sanciones** para supuestos relativos al **incumplimiento de la obligación de informar de vacantes a las personas trabajadoras fijas discontinuas, contrataciones durante ERTes, realización de despidos durante la vigencia de ERTes por fuerza mayor o mecanismo RED**, etc.

Otra novedad muy importante es que en el caso de **transgresión de modalidades de contrato de duración determinada y temporales, así como de los contratos de puesta a disposición, cada contrato conllevará la imposición de una sanción a diferencia de la regulación anterior que preveía una única sanción para todas las infracciones contractuales que hubieran podido ser cometidas por una empresa.**

Asimismo, **se refuerza notablemente el papel de la Inspección de Trabajo**, dotándole de una mayor número de medios de comprobación y de amplias competencias, para velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales empresariales con especial incidencia, entre otras materias, en lo concerniente a la contratación temporal y al régimen de exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social en supuestos de ERTes o mecanismo red.

Principales materias inalteradas en la nueva normativa en vigor: indemnizaciones por extinción del contrato, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, configuración causas objetivas de despido y procedimientos de despido colectivo y descuelgue de convenio colectivo.

Resulta necesario también resaltar que, finalmente y pese a ser materias cuya posible modificación se abordó en las distintas negociaciones mantenidas por las partes, el nuevo marco normativo no implica la modificación de la regulación actual de, entre otras, las siguientes materias:

- i. Régimen indemnizatorio aplicable en las extinciones del contrato de trabajo.
- ii. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- iii. Definición legal de las causas de despido objetivo.
- iv. Procedimiento de despidos colectivos y descuelgue de convenio colectivo.



Análisis comparado nueva normativa en vigor vs legislación anterior

Real Decreto-ley 32/2021: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	
Materia	Regulación anterior
Art. 11 ET (Contratos formativos)	<p>❖ Dos modalidades de contratación: contrato para la formación y el aprendizaje y contrato en prácticas.</p> <p>a) Para la formación y el aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Objeto: la cualificación profesional en régimen de alternancia (actividad laboral retribuida con actividad formativa en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo). ▪ Destinatarios: mayores de 16 y menores de 25 años, sin cualificación profesional reconocida (sin límite de edad en caso de discapacidad o exclusión social). ▪ Duración: mínima 1 año, máxima 3 años (modulable por convenio entre 6 meses y 3 años). ▪ Tiempo trabajo efectivo: no más de 75%, primer año, o 85%, segundo y tercer año. ▪ Prohibición de horas extraordinarias, trabajos nocturnos y trabajo a turnos. ▪ Retribución: según convenio, nunca inferior al SMI (proporción trabajo efectivo). <p>b) Contrato en prácticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Objeto: para obtener práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados (título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficiales equivalentes). ▪ Ámbito temporal: Dentro de los 5 años, o 7 años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a finalizar los estudios. ▪ Duración: no inferior a 6 meses ni mayor de 2 años ▪ Periodo de prueba: máx. 1 mes (titulados grado medio o con certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2). Máx. 2 meses si con título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3. ▪ Retribución: la fijada en convenio colectivo. En su defecto, no inferior al 60% o al 75%, primer o el segundo año del salario fijado en convenio para mismo o equivalente puesto.
	<p style="text-align: center;">Regulación actual</p> <p>❖ Se suprimen las modalidades contractuales de (i) contrato en prácticas, (ii) contrato para la formación y el aprendizaje y (iii) contrato para la formación dual universitaria y se crea el "Contrato Formativo" con dos modalidades:</p> <p>a) Contrato formativo en alternancia</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Objeto: compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos (FP, estudios universitarios o CEFSNE) ▪ Destinatarios: quienes no tengan titulación para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional o quienes tengan otra titulación siempre que no tuvieran contrato formativo. ▪ Edad máxima: 30 años ▪ Contenido del contrato: necesidad de formación teórica y práctica. ▪ Duración del contrato: mínimo 3 meses y máxima de 2 años. Los concertados por duración inferior a máxima legal sin obtención de título, certificado o acreditación, son prorrogables hasta su obtención sin que puedan superar 2 años. Retribución: 60% durante el primer año y 75% durante el segundo para el puesto correspondiente a las funciones desempeñadas y en ningún caso inferior al SMI. ▪ Limitaciones: <ul style="list-style-type: none"> ➢ El tiempo de trabajo efectivo habrá de ser compatible con actividades formativas. Será de un máximo del 65% el primer año y del 85% el segundo año de la jornada máxima prevista en convenio colectivo. ➢ El contrato no puede celebrarse si el trabajador ha desempeñado actividad en la misma empresa más de 6 meses. ➢ Prohibición de horas complementarias, h. extraordinarias, trabajos nocturnos, trabajos a turnos salvo si las actividades formativas no se realizan en otros periodos. ➢ Prohibición de periodo de prueba. <p>b) Contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Objeto: realizar un trabajo que permita la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formación. ▪ Destinatarios: quienes tengan título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional, o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas ▪ Duración del contrato: mínimo 6 meses y máxima de 1 año. ▪ Periodo de prueba: Máximo 1 mes. ▪ Retribución: la correspondiente según el convenio colectivo al puesto ocupado y en ningún caso inferior al SMI. <p>❖ Normas comunes a los contratos formativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Han de formalizarse por escrito e incluir el plan formativo. - Empresas con ERTE o en el mecanismo RED no pueden sustituir a los afectados por contratados en formación. - Se prohíbe segundo período de prueba y el contrato formativo computa para antigüedad en la empresa. - Contratos formativos en fraude de ley o con incumplimiento de obligaciones formativas: se entienden contratos indefinidos de carácter ordinario.

Real Decreto-ley 32/2021: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	
Materia	Regulación anterior
Modificación artículo 15 ET (Contratos temporales)	<p>Contratos de duración determinada:</p> <p>a) <u>Obra o servicio determinados</u>: Duración máx. 3 años ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo sectorial. Transcurridos estos plazos: adquisición condición de fijo.</p> <p>b) <u>Circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa</u>: Duración máx. 6 meses, dentro periodo de 12 meses, modificable por c. sectorial (límite máximo 12 meses).</p> <p>c) <u>Sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo</u>.</p> <p>Encadenamiento máximo: para un mismo trabajador, el periodo máximo de encadenamiento era de periodo de 24 meses en un periodo de 30 meses.</p>
	<p style="text-align: center;">Regulación actual</p> <p>❖ Supresión de las modalidades contractuales de duración determinada (obra y servicio, eventual e interinidad).</p> <p>❖ Presunción general de que el contrato de trabajo lo es por tiempo indefinido. Sólo se admiten dos supuestos de temporalidad:</p> <p>a) Contrato por circunstancias de la producción: por un incremento ocasional e imprevisible o por las oscilaciones (incluidas las derivadas de las vacaciones anuales) que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET (contrato fijo-discontinuo).</p> <p>Duración: máximo 6 meses, ampliable a 1 año por convenio colectivo sectorial. Si la duración inicial es inferior a la máxima, se puede prorrogar por una sola vez. Cuando se celebre para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, la duración será de 90 días dentro del año natural, que podrán ser trabajados de manera no continuada.</p> <p>Límites: No es causa del contrato de circunstancias de producción previsible la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.</p> <p>b) Contrato para la sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El contrato deberá indicar el nombre del sustituido y la causa de sustitución. También puede celebrarse para completar la jornada reducida de otro trabajador o para la cobertura de vacante durante proceso de selección o promoción (en este último caso, por un máximo 3 meses o plazo inferior fijado por convenio colectivo). ▪ El contrato puede comenzar hasta 15 días antes de que se produzca la ausencia del trabajador sustituido. <p>❖ Límites a la contratación temporal fraudulenta: adquirirán la condición de fijos los trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuyos contratos temporales incumplan las previsiones del nuevo artículo 15 ET. ➤ Que no sean dados de alta en la SS tras el periodo de prueba adquirirán la condición de fijos. ➤ Que hayan sido contratados más 18 meses dentro de un periodo de 24 meses, para el mismo o distinto puesto en la empresa o grupo por uno o más contratos por circunstancias de la producción.

Real Decreto-ley 32/2021: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	
Materia	Regulación anterior
Modificación artículo 16 ET (Contrato fijo discontinuo)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ El contrato se contempla para trabajos de carácter fijos-discontinuos, que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
	<p style="text-align: center;">Regulación actual</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Ampliación de los supuestos para la celebración del contrato fijo-discontinuo: trabajos (i) de naturaleza estacional; (ii) vinculados a actividades productivas de temporada; (iii) que siendo prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos; y (iv) prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa (fijo discontinuo por contrata). Adicionalmente, cabe destacar que se recoge la posibilidad expresa de emplear esta modalidad contractual en la concertación de contratos de puesta a disposición (ETT). ❖ Aspectos más relevantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Llamamiento por criterios objetivos y formales, fijado en Convenio o acuerdo de empresa. Debe constar por escrito y ser notificado al trabajador. ▪ Traslado a RLT al inicio del ejercicio de las previsiones de llamamiento anual o semestral y datos de altas efectivas. ▪ Los convenios colectivos sectoriales podrían regular la posibilidad de <ul style="list-style-type: none"> ✓ Celebrar a tiempo parcial los contratos fijos-discontinuos. ✓ Establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento. ▪ Antigüedad: se tendrá en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo efectivo de prestación de servicios. ▪ Obligación de información a los trabajadores y RLT sobre vacantes fijas ordinarias. ❖ Fijo discontinuo por contrata: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. ▪ Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses.
Modificación artículo 42 ET (subcontratación)	<p style="text-align: center;">Regulación anterior</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el que resulte de aplicación a dichas empresas.
	<p style="text-align: center;">Regulación actual</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ El convenio colectivo de aplicación a empresas contratistas y/o subcontratistas será el sectorial correspondiente a la actividad desarrollada u otro si así se determina en la negociación colectiva. ❖ Cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio éste podrá ser de aplicación en los términos previstos en el artículo 84 del ET.

Real Decreto-ley 32/2021: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Materia	Regulación anterior
Modificación art. 47 ET (ERTEs)	<p>ERTE por causas ETOP (económicas, técnicas, productivas, organizativas o productivas) o por fuerza mayor:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ No vinculados expresamente a situaciones de carácter temporal, sino meramente objetivas o de fuerza mayor. ➤ Plazos de tramitación más extensos. ➤ Imposibilidad de prorrogarlo (al concluir su vigencia, ha de negociarse uno nuevo). ➤ Reducción de jornada de entre el 10% y el 70%. No existe prioridad de la reducción de jornada sobre la suspensión de contratos. ➤ No se exige el mantenimiento del empleo durante seis meses a fin de conservar las bonificaciones disfrutadas.
	<p style="text-align: center;">Regulación actual</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Los ERTE deberán basarse en causas ETOP de carácter temporal. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acortamiento de plazos en su tramitación: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Periodo de consultas de máximo 7 días en empresas con <50 empleados. ➤ El plazo para constituir la comisión representativa pasa de 7 a 5 días. ➤ En caso de no existir RLT, el plazo para constituir la comisión representativa pasa de 15 a 10 días. ▪ En caso de uso injustificado de ERTE, además del reintegro de las prestaciones se condenará al ingreso de las diferencias de cotización a la SS. ▪ Durante la vigencia del ERTE se puede prorrogar el mismo previo período de consultas de máximo de 5 días, comunicado la decisión empresarial a la autoridad laboral en el plazo de 7 días. ❖ Nuevo ERTE por fuerza mayor de carácter temporal <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se solicita a la autoridad laboral con medios de prueba (la fuerza mayor debe ser constatada por la AL) y simultánea comunicación a la RLT. ▪ La AL resuelve en el plazo de 5 días desde la solicitud constatando o no la existencia de fuerza mayor. En caso de no resolver hay silencio positivo. ▪ Mismo procedimiento que los ERTE ETOP con las especialidades señaladas respecto a la necesidad de acreditar la existencia de la fuerza mayor + no carácter preceptivo del informe ITSS. ❖ Normas comunes ERTE ETOP y ERTE por fuerza mayor temporal: <ul style="list-style-type: none"> ▪ La reducción de jornada continuará siendo de entre el 10% y el 70%. Prioridad de reducción de jornada sobre la suspensión de contratos. ▪ En la notificación de la decisión a la AL se deberá indicar: tipo de medida, periodo de aplicación y número de afectados. ▪ Posibilidad de desafectar y afectar en función de las circunstancias previa información a la RLT y comunicación al SEPE. ▪ Prohibición de horas extraordinarias, nuevas externalizaciones de actividad, nuevas contrataciones laborales salvo que nadie en plantilla pueda realizar la actividad externalizada u objeto de nueva contratación. ▪ Bonificaciones en la cotización sujetas al compromiso de mantenimiento del empleo durante seis meses.
Materia	Novedad introducida
Nuevo artículo 47 bis (Mecanismo Red)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Creación de este mecanismo que, previa autorización por el Consejo de Ministros, permitirá solicitar ERTEs de reducción de jornada o suspensión. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Modalidad cíclica: cuando la coyuntura económica general lo aconseje (máx. 1 año) ➤ Modalidad sectorial: cuando en un sector sean necesarios procesos de recualificación y transición profesional (duración de 1 año con posibilidad de dos prórrogas de 6 meses cada una). <p>Se rigen por las normas de los ERTEs previstas en el artículo 47 ET, salvo algunas especialidades.</p>
Modificación art. 49, 84.2, 86 ET	<p style="text-align: center;">Regulación anterior</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Reglas de aplicación del convenio colectivo: prioridad del convenio de empresa respecto de los de ámbito superior. ❖ Vigencia del convenio colectivo: transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya pactado nuevo convenio, aquél pierde su vigencia, salvo pacto en contrario. En tal supuesto se aplica, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior de aplicación.
	<p style="text-align: center;">Regulación actual</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Causas de extinción del contrato: se suprime la finalización de la obra o servicio objeto de contrato como causa de extinción, al haber desaparecido el contrato de obra y servicio. ❖ Reglas de aplicación del convenio colectivo: se mantiene la prioridad del convenio de empresa respecto de los de ámbito superior, excepto en lo que se refiere a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, donde prevalecerá el convenio de ámbito superior. ❖ Vigencia del convenio colectivo: se vuelve a introducir la ultraactividad de los convenios colectivos transcurrido un año de su denuncia sin acuerdo (es decir, el convenio colectivo denunciado mantendrá su vigencia).

Real Decreto-ley 32/2021: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	
Materia	Novedad introducida
<p>Modificación D.A. 20ª y creación D.A. 25ª, 26ª y 27ª</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Bonificaciones cuotas SS: se modifican las reducciones de cuotas de los contratos con personas con discapacidad y en los contratos formativos y se atribuye el control de las bonificaciones a la Inspección de Trabajo. ❖ Evaluación de los resultados del Real Decreto-ley 32/2021: el Gobierno efectuará una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas en el Real Decreto-ley 32/2021, mediante el análisis de los datos de contratación temporal e indefinida en enero del año 2025. ❖ Acciones formativas durante el ERTE: se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores incluyendo las vinculadas a adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a las personas trabajadoras ❖ Acceso a la información de los ERTE: se regula el acceso a los datos de los ERTE por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Real Decreto-ley 32/2021: Modificación de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción	
Materia	Novedad introducida
<p>Modificación de la disposición adicional tercera de la ley</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se introduce la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción, como forma particular de extinción contractual, que no es aplicable al personal de estructura. ❖ La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación. ❖ El concepto de finalización de las obras y servicios se entenderá referido a (i) la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollado; o (ii) la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada; o (iii) la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad. ❖ Realizada la propuesta de recolocación, el contrato se extinguirá ante el rechazo del trabajador, su recolocación, la cualificación inadecuada tras el proceso de recualificación o la inexistencia de obras en la provincia. En los supuestos (ii) y (iii) deberá mediar un preaviso de 15 días. ❖ La extinción del contrato deberá ser notificada a la RLT con 7 días de antelación y dará derecho al trabajador a una indemnización del 7% 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.

Real Decreto-ley 32/2021: Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social	
Materia	Novedad introducida
Modificación artículo 151	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo. ❖ Esta cotización adicional no será de aplicación a los contratos celebrados con personas trabajadoras incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón; ni a los contratos por sustitución
Introducción D.A. 40ª	<p style="text-align: center;">Novedad introducida</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Se atribuye a la Inspección de Trabajo el control sobre la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.
Introducción D.A. 42ª	<p style="text-align: center;">Novedad introducida</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Se establece un procedimiento único, a desarrollar reglamentariamente, por el cual las empresas puedan, mediante una sola comunicación, informar al SEPE y a la TGSS el inicio y finalización de los periodos de suspensión temporal de contratos de trabajo y reducción temporal de jornada de trabajo de los trabajadores afectados por un ERTE.
Además: Nuevo art. 153 bis y modificación arts. 267, 273 Nuevas D.A. 39ª, 41ª	<p style="text-align: center;">Novedad introducida</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Contenido de estas novedades: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se regula la cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato. ▪ Se añade como situación legal de desempleo la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora perteneciente al sector de la construcción. ▪ Se suprimen como causas para la extinción del contrato las relacionadas con el contrato de obra y servicio y se añaden las relativas a la extinción del nuevo contrato por circunstancias de la producción y al nuevo contrato de sustitución. ▪ Se reconoce como situación legal de desempleo el período de inactividad del trabajador fijo-discontinuo. ▪ Se regulan las medidas y los beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y a los Mecanismos RED.
Nuevo apartado 7 en el artículo 9 de la Ley	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se regula el crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de los trabajadores afectados por ERTE o los mecanismos RED, en función del tamaño de la empresa: <ul style="list-style-type: none"> ▪ De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona. ▪ De 10 a 49 personas trabajadoras: 400 euros por persona. ▪ De 50 o más personas: 320 euros por persona.

Real Decreto-ley 32/2021: modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social	
Materia	Regulación anterior
Modificación de los artículos 6, 7, 8, 18 y 19	❖ Inexistencia de previsión expresa de sanción individual por cada infracción relativa a la contratación temporal/contratos de puesta a disposición fraudulentos (ello daba lugar a que ante la constatación de varios contratos temporales fraudulentos, se pudiera imponer una única infracción).
	<p style="text-align: center;">Novedad introducida</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se pasa a sancionar el no informar de vacantes a los trabajadores con contrato formativo o fijo-discontinuo. ➤ Se establece que, en el caso de transgresión de modalidades de contrato de duración determinada y temporales por su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legalmente, se entienda cometida una infracción y se imponga una sanción por cada trabajador en el que se observen esas infracciones. ➤ Se sanciona la realización de nuevas contrataciones infringiendo la prohibición de realizarlas durante un ERTE. ➤ Se sanciona la realización de ERTE por fuerza mayor temporal o derivados del mecanismo RED sin seguir el procedimiento establecido. ➤ Se considerará una infracción por cada trabajador afectado por contratos de puesta a disposición fraudulentos.
Incorporación nuevos apartados 7.14, 8.20, 18.2 f) y 19.2 g)	<p style="text-align: center;">Novedad introducida</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Se considerará una infracción por cada persona contratada incumpliendo la prohibición de contratar durante los ERTE. ❖ Se sancionará el establecimiento de nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición de hacerlo durante los ERTE. ❖ Se sancionará la formalización de contratos de puesta a disposición sin realizar la preceptiva evaluación de riesgos.
	<p style="text-align: center;">Novedad introducida</p> <p>A fin de recoger las sanciones previstas para las nuevas infracciones introducidas por este Real Decreto-ley, se incluye el siguiente precepto:</p> <p>“Las infracciones graves señalada en los artículos 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b) y 19.2.e) 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.”</p>



Régimen transitorio

Régimen transitorio (principales materias)

- ❖ **Disposiciones Transitoria 3ª: Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021.**
 - Se establece que **los contratos eventuales, los contratos de obra y servicio, los contratos de interinidad y los contratos formativos que actualmente se encuentran en vigor conforme a la regulación previa a la entrada en vigor de este real decreto-ley, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción previa.**
- ❖ **Disposición Transitoria 4ª: Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022**
 - 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 hayan concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.
- ❖ **Disposición Transitoria 5ª: Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos**
 - Los límites máximos de encadenamiento de contratos temporales serán de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor de la norma.
 - Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el artículo 15.5 ET, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor del nuevo Real Decreto-ley.
- ❖ **Disposición Transitoria 6ª: Aplicación transitoria de la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores prevista en esta norma.**
 - Se contempla la **aplicación transitoria de la modificación del artículo 84 ET** (reglas de aplicación del convenio colectivo): **la nueva normativa resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos 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 publicación de esta norma en el BOE.**
 - Se establece que la modificación operada en el art. 84 ET no podrá dar lugar a la compensación, absorción o desaparición de las condiciones o derechos más beneficiosos de los que vinieran disfrutando los trabajadores.
 - **Se otorga un plazo de adaptación de los convenios a la reforma del art. 84 ET de seis meses desde que la misma resulte de aplicación.**
- ❖ **Disposición Transitoria 7ª: Régimen aplicable a los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley**
 - Los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de la nueva norma, 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 nuevo real decreto-ley.
- ❖ **Disposición Transitoria 9ª: Irretroactividad en materia sancionadora**
 - Se establece la irretroactividad en materia sancionadora respecto de las infracciones y cuantías introducidas en la nueva norma.
- ❖ **Disposición Final 1ª: Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se Regulan las empresas de trabajo temporal.**
 - Se permite a las ETT la celebración de contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición.
- ❖ **Disposición Final 8ª: Entrada en vigor**
 - La entrada en vigor del Real Decreto-ley tendrá lugar el mismo día de publicación en el BOE. No obstante, entrarán en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE:
 - ✓ La modificación del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores (contratos formativos).
 - ✓ La modificación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (contratos temporales), sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria tercera.
 - ✓ La modificación del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores (contratos fijos-discontinuos).
 - ✓ La nueva disposición adicional cuadragésima primera de la Ley General de la Seguridad Social por la cual se introduce el Mecanismo RED regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - ✓ Los apartados 2 y 3 de la disposición derogatoria única.



Disposiciones derogadas

Disposiciones derogadas

- ❖ Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.
- ❖ Quedan derogados expresamente el artículo 12.3, los apartados 1 y 2 de la disposición adicional decimoquinta, **la disposición adicional decimosexta, la cual venía referida al despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público**, y la disposición adicional vigesimoprimera del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares-.
- ❖ Quedan derogadas las disposiciones referidas a los contratos temporales previstos en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción del precepto previa a la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, contenidas en cualquier norma del ordenamiento jurídico y, en particular, en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- ❖ Queda derogada la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo

Contactos

Javier Hervás
Socio
KPMG Abogados
Tel. 91 456 59 33
jhervas@kpmg.es

Francisco Fernández
Socio
KPMG Abogados
Tel. 91 456 59 76
franciscofernandez@kpmg.es

Álvaro Rodríguez de la Calle
Director
KPMG Abogados
Tel. 91 456 34 00
alvaromariarodriguez@kpmg.es

Oficinas de KPMG en España

A Coruña

Calle de la Fama, 1
15001 A Coruña
T: 981 21 8241
Fax: 981 20 02 03

Alicante

Edificio Oficentro
Avda. Maisonnave, 19
03003 Alicante
T: 965 92 0722
Fax: 965 22 75 00

Barcelona

Torre Realia
Plaça de Europa, 41
08908 L'Hospitalet de Llobregat
Barcelona
T: 932 53 2900
Fax: 932 80 49 16

Bilbao

Torrelberdrola
Plaza Euskadi, 5
48009 Bilbao
T: 944 79 7300
Fax: 944 15 29 67

Girona

Edifici Sèquia
Sèquia, 11
17001 Girona
T: 972 22 0120
Fax: 972 22 22 45

Las Palmas de Gran Canaria

Edificio Saphir
c/Triana, 116 - 2º
35002 Las Palmas de Gran Canaria
T: 928 33 2304
Fax: 928 31 91 92

Madrid

Torre de Cristal
Paseo de la Castellana, 259C
28046 Madrid
T: 91 456 3400
Fax: 91 456 59 39

Málaga

Marqués de Larios, 12
29005 Málaga
T: 952 61 1460
Fax: 952 30 53 42

Oviedo

Ventura Rodríguez, 2
33004 Oviedo
T: 985 27 6928
Fax: 985 27 49 54

Palma de Mallorca

Edifici Ca'n de Segura
Avda. del Comte de Sallent, 2
07003 Palma de Mallorca
T: 971 72 1601
Fax: 971 72 58 09

Pamplona

Edificio Iruña Park
Arcadio M. Larraona, 1
31008 Pamplona
T: 948 17 1408
Fax: 948 17 35 31

San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19
20004 San Sebastián
T: 943 42 2250
Fax: 943 42 42 62

Sevilla

Avda. de la Palmera, 28
41012 Sevilla
T: 954 93 4646
Fax: 954 64 70 78

Valencia

Edificio Condes de Buñol
Isabel la Católica, 8
46004 Valencia
T: 963 53 4092
Fax: 963 51 27 29

Vigo

Arenal, 18
36201 Vigo
T: 986 22 8505
Fax: 986 43 85 65

Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón
Avda. Gómez Laguna, 25
50009 Zaragoza
T: 976 45 8133
Fax: 976 75 48 96

[Privacidad](#) | [Darse de baja](#) | [Contacto](#)

© 2021 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.