

LA NUEVA REFORMA LABORAL EN ESPAÑA.

El Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral (en adelante, el "RDL") se ha publicado en el BOE del 30 de diciembre, con entrada en vigor el día 31, si bien para alguna de sus principales novedades esa entrada en vigor se retrasa hasta el 30 de marzo del 2022. El RDL introduce importantes cambios en el marco jurídico laboral en España, en materias tales como la contratación temporal, contratos con fijos-discontinuos, nuevos mecanismos de suspensión de contratos o reducción temporal de jornada ("ERTE") y negociación colectiva.

Esta nueva reforma laboral se planteó inicialmente como una reversión al régimen laboral anterior a la reforma laboral de 2012, que flexibilizó notablemente el ordenamiento laboral español. Sin embargo, se ha configurado finalmente como el producto de la negociación entre la Administración y los agentes sociales (sindicatos y patronal), centrándose en modificaciones puntuales de esa anterior reforma laboral, y alterando también de manera significativa otros aspectos esenciales de la normativa laboral (como por ejemplo, el régimen legal de la contratación temporal).

A continuación, se incluye un resumen de las principales novedades del RDL, debiendo llamar la atención sobre el hecho de que se trata de una normativa amplia, que afecta a multitud de aspectos, que requieren de un estudio y análisis detallado.

RESUMEN EJECUTIVO

Las principales novedades que introduce el RDL son las siguientes:

- **Contratos de duración determinada:** se suprimen las anteriores modalidades de contratación temporal; en concreto, el contrato por obra o servicio desaparece por completo, mientras que el eventual se sustituye por un contrato de duración determinada por circunstancias de la producción de duración más limitada y causas más tasadas. Se modifica el régimen jurídico del contrato de interinidad que pasa a denominarse "contrato de sustitución".

Se incrementan las sanciones por infracción en materia de contratación temporal, que pasan a ser de entre 1.000 euros y 10.000 euros por trabajador afectado.

Puntos clave

- Contratos de duración determinada
- Contratos fijos-discontinuos
- Contratos formativos
- Subcontratación de obras y servicios
- ERTes
- Mecanismo RED
- Convenios colectivos

- **Contratos fijos-discontinuos:** se regula un nuevo régimen de contratos fijos-discontinuos, ampliando los supuestos de habilitantes para su uso, pretendiéndose que se acojan a esta modalidad gran parte de las contrataciones que previamente se formalizaban como temporales "por obra o servicio".
- **Contratos formativos:** se suprimen las modalidades contractuales de contrato en prácticas, contrato para la formación y aprendizaje y contrato para la formación dual universitaria, y se crea un nuevo contrato formativo único, que tiene dos modalidades: (i) la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena; y (ii) el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional.
- **El nuevo régimen jurídico** de la contratación temporal, contratos fijos-discontinuos y contratos formativos entrará en vigor **el 30 de marzo de 2022**.
- **Subcontratación de obras y servicios:** se establece la obligación para las empresas contratistas de aplicar el convenio colectivo correspondiente al sector de la actividad objeto de la contrata, salvo que cuenten con convenio colectivo de empresa.
- **ERTEs:** se reduce la duración del período de consultas a 7 días en empresas de menos de 50 trabajadores y se regula el procedimiento de prórroga. Asimismo, se regula un nuevo tipo de ERTE de fuerza mayor por impedimento o limitación de actividad. Además, se establecen exenciones en la cotización a la Seguridad Social según el tipo de ERTE, con obligaciones de formación y de mantenimiento del empleo.
- **Mecanismo RED:** se crea un nuevo tipo de ERTE, cuya activación depende de una decisión gubernativa, con dos modalidades: cíclica, ligado a una determinada coyuntura macroeconómica general, y sectorial, relativa a cambios permanentes en un sector. Se establecen exenciones en la cotización a la Seguridad Social más favorables que las aplicables a los ERTes ordinarios, y se crea una prestación pública específica para los Mecanismos RED. Se trata de un mecanismo de ajuste temporal preferente y alternativo a posibles medidas de extinción de contratos, y requiere previa autorización administrativa.
- **Convenios colectivos:** (i) se recupera la ultraactividad y (ii) se elimina la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa, pero solamente respecto del salario base y los complementos salariales.

A continuación, desarrollamos brevemente los puntos anteriores.

1. Contratos de duración determinada

Se refuerza la presunción general de que el contrato de trabajo es indefinido, admitiéndose únicamente dos supuestos concretos de contrato de duración determinada: (i) el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción y (ii) contrato de duración determinada por sustitución de persona trabajadora.

Se refuerza la necesidad de causalizar el contrato, debiéndose precisar en el contrato *"la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias*

concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista" a fin de justificar la causa de temporalidad habilitante del contrato.

1.1 Contrato por circunstancias de la producción

Incluye dos subtipos, cada uno con sus características propias:

- i. Contrato por circunstancias de la producción "imprevisibles": para cubrir el incremento ocasional e imprevisible, y 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 se esté en un supuesto reglado para el contrato de fijo-discontinuo. La duración máxima del contrato será de 6 meses, ampliable hasta 1 año si así se establece en convenio colectivo de ámbito sectorial. Si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse una sola vez, respetando en todo caso la duración máxima.
- ii. Contrato por circunstancias de la producción "previsibles": para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, y que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Las empresas sólo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días por cada año natural, con independencia de los trabajadores que sean necesarios en cada uno de dichos días para atender tales situaciones, y además esos 90 días no podrán utilizarse de forma continuada.

La realización de trabajos en el marco de contratos o concesiones administrativas (que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa) no será causa legal habilitante para formalizar esta modalidad contractual temporal.

La representación legal de los trabajadores debe ser informada, en el último trimestre del año, sobre la previsión de uso de esta modalidad contractual durante el año siguiente.

1.2. Contrato de sustitución

Se contempla para 3 supuestos:

- i. Para la sustitución de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, pudiendo iniciarse el contrato antes de que se produzca la ausencia del sustituido, para que éste y el sustituto desarrollen de forma simultánea sus funciones durante "*el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto*" (con un máximo de 15 días);
- ii. 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
- iii. Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, con una duración máxima de 3 meses o el plazo inferior establecido en el convenio colectivo, y sin que se pueda suscribir un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

1.3. Normas comunes

- Adquirirán la condición de trabajadores fijos:
 - aquellos cuyo contrato temporal incumpla el régimen legal aplicable;
 - los trabajadores que, en un plazo de 24 meses, hubieran estado contratados por un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresas, mediante 2 o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal; o
 - los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

En estos supuestos, la empresa debe entregar al trabajador un documento justificativo de la adquisición de la condición de fijo en un plazo de 10 días, y debe proporcionar dicha información a la representación legal de los trabajadores.

- Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, incluyendo criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación temporal y la plantilla total de la empresa, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad.
- Se mantiene la indemnización de 12 días de salario por año de servicio a la finalización del contrato temporal, no aplicable a los contratos formativos y el contrato de sustitución.
- Se establece un incremento de la cotización a la Seguridad Social en caso de finalización de un trabajador con contrato de duración determinada con duración inferior a 30 días (no aplicable para los contratos de sustitución o que afecten a colectivos específicos).
- Los representantes de los trabajadores deberán ser informados sobre los contratos de duración determinada suscritos, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.
- La nueva regulación de contratos de duración determinada entrará en vigor el 30 de marzo de 2022. No obstante, los contratos para obra y servicio determinado, los contratos eventuales y los contratos de interinidad vigentes antes de la entrada en vigor del RDL se regularán por el régimen anterior a este RDL hasta su duración máxima. Sin embargo, los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, no podrán tener una duración superior a seis meses.

2. Contrato fijo-discontinuo

- Se modifica el régimen jurídico del contrato fijo-discontinuo, previéndose su posible utilización para:

- i. la realización de trabajos estacionales o vinculados a actividades productivas de temporada;
 - ii. el desarrollo de trabajos de prestación intermitente y que, sin ser estacionales, tengan periodos de ejecución ciertos (determinados o indeterminados);
 - iii. la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa; o la relación laboral entre una empresa de trabajo temporal y un trabajador contratado para ser cedido.
- El contrato debe formalizarse por escrito, detallando la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos detalles podrán figurar con carácter estimado, sujeto a su concreción a la hora del llamamiento.
 - Por convenio colectivo o acuerdo de empresa se fijarán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento. Además, la empresa deberá proporcionar a los representantes de los trabajadores, con antelación al inicio de cada año natural, el calendario con las previsiones de llamamiento anual o semestral.
 - En caso de contratos fijos-discontinuos por celebración de contratos o concesiones administrativas, el período de inactividad se limita a los plazos de espera de recolocación entre contratos. Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre contratos, que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses.
 - Los convenios colectivos podrán (i) permitir contratos a tiempo parcial fijos-discontinuos; (ii) exigir la elaboración de un censo anual de personal fijo-discontinuo; (iii) establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y (iv) fijar una cuantía por fin de llamamiento a abonar a los trabajadores, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.
 - La antigüedad de los fijos-discontinuos se calculará teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.
 - Se debe informar a los fijos-discontinuos y a la representación legal de los trabajadores sobre la existencia de vacantes de puestos fijos ordinarios.
 - La nueva regulación de contratos fijos-discontinuos entrará en vigor el 30 de marzo de 2022.

3. Contratos formativos

El RDL crea un nuevo contrato formativo único, con dos modalidades:

3.1. Contrato de formación en alternancia (CFA)

- Objeto: el CFA tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con diversos procesos formativos (formación profesional, estudios universitarios o especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo). La actividad objeto del contrato deberá estar

directamente relacionada con las actividades formativas que justifican dicha contratación.

- Destinatarios: se contempla en general para personas en proceso de formación y que no tengan la titulación necesaria para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. La edad máxima es de 30 años para contrataciones en el marco de ciertos programas o cualificaciones profesionales.
- La duración del contrato será de un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años, pudiendo desarrollarse a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios. Si el contrato se concierta por una duración inferior a la máxima legal establecida, podrá prorrogarse hasta la obtención de dicho título, sin superar la duración máxima de 2 años.
- El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima que rija en la empresa.
- Se prohíbe la celebración de CFA para una actividad o puesto de trabajo que haya sido desempeñado antes por el trabajador bajo cualquier modalidad contractual y durante más de 6 meses.
- El CFA no incluirá período de prueba y no se podrán realizar a su amparo horas complementarias, horas extraordinarias, ni trabajo nocturno o a turnos.
- Los convenios colectivos establecerán la retribución para el CFA, y en su defecto, su retribución no podrá ser inferior al 65% el primer año ni al 75% por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, respetando además el nivel del Salario Mínimo Interprofesional (siempre en proporción al tiempo de trabajo efectivo).

3.2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (CTP)

- Objeto: esta modalidad contractual puede formalizarse con quienes tengan título universitario o un título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional u otros títulos equivalentes, y deberá concertarse dentro de los 3 años siguientes a la terminación de los estudios (5 años para personas con discapacidad).
- Duración: Este contrato tendrá una duración mínima de 6 meses y una máxima de 1 año. Estos límites resultan de aplicación a todas las empresas que contraten al trabajador en virtud de la misma titulación o certificado profesional y a la misma empresa para el mismo puesto de trabajo, aunque sea distinta la titulación.
- Se podrá establecer un período de prueba, que no podrá exceder de 1 mes.
- Los trabajadores bajo un CTP no podrán realizar horas extraordinarias.

- La retribución será la fijada en el convenio colectivo aplicable para estos contratos, o, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, respetando además la retribución mínima establecida para el CFA o el Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3.3. Normas comunes

Cabe destacar las siguientes normas comunes para ambos tipos de contratos formativos:

- a) El contrato deberá formalizarse por escrito y tendrá que incluir el texto del plan formativo individual. Se podrá concertar a tiempo parcial.
- b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- c) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, se computará la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.
- d) Los contratos formativos en fraude de ley o con incumplimiento de obligaciones formativas se considerarán contratos indefinidos de carácter ordinario.
- e) Se establecen diversos deberes de información a los representantes de los trabajadores en relación con la utilización de esta modalidad contractual.

La nueva regulación de contratos formativos entrará en vigor el 30 de marzo de 2022. Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje vigentes antes de la entrada en vigor del RDL se regularán por el régimen anterior hasta su duración máxima.

4. Subcontratación de obras y servicios

El convenio colectivo de aplicación a las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable o si la empresa contratista tiene convenio colectivo propio.

5. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (ERTE)

- Se agiliza el procedimiento para la suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (**ETOP**), que deberán ser de carácter temporal. Se reduce la duración máxima del período de consultas de 15 a 7 días en empresas con menos de 50 personas de plantilla; y se reduce de 7 a 5 días el plazo máximo para constituir la comisión representativa (de 15 a 10 días cuando no haya representación legal de los trabajadores), con independencia del tamaño de la empresa.

Durante la vigencia del ERTE, la empresa puede negociar con la representación legal de los trabajadores una propuesta de prórroga

de la medida, abriendo un período de consultas de hasta 5 días, tras lo cual la empresa deberá comunicar a la autoridad laboral su decisión sobre la prórroga, que surtirá efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicialmente establecido.

- Se regula con mayor detalle el ERTE por fuerza mayor. Este se inicia mediante solicitud de la empresa a la autoridad laboral, que debe resolver en el plazo de 5 días, limitándose a constatar la existencia (o no) de fuerza mayor. En ausencia de resolución, la solicitud se entiende autorizada por silencio positivo. La resolución tiene efectos desde la fecha del hecho causante y hasta la fecha establecida en la resolución. Si se mantiene la situación de fuerza mayor al finalizar el período establecido en la resolución, se tiene que solicitar una nueva autorización.

Se incluye un supuesto de fuerza mayor temporal por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública. En estos casos, la empresa debe acreditar las limitaciones o impedimento de su actividad.

- Normas comunes a los ERTES ETOP y por fuerza mayor: (i) la reducción de jornada podrá ser de un mínimo del 10% y un máximo del 70% de la jornada; (ii) se deberá dar prioridad a la reducción de jornada sobre la suspensión de contratos; (iii) en la comunicación de la empresa a la autoridad laboral notificando su decisión final, deberá constar el período de aplicación de la medida, la identificación de las personas afectadas y el tipo de medida a aplicar a cada trabajador; (iv) la empresa podrá desafectar y afectar a los trabajadores en función de las alteraciones de las circunstancias que justifican la medida, previa información a los representantes de los trabajadores y previa comunicación a la entidad gestora; y (v) durante la vigencia del ERTE no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones, salvo que el personal afectado por el ERTE no pueda desarrollar las funciones requeridas (por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas).
- Se regulan beneficios en materia de cotización a la Seguridad Social vinculados a los ERTES, que serán de carácter voluntario para la Empresa:
 - Reducción del 20% en la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en caso de ERTE por causas de ETOP, siempre que las empresas desarrollen acciones formativas; y
 - Reducción del 90% en la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en caso de ERTE por fuerza mayor.

Estos beneficios se condicionan al mantenimiento en el empleo de los trabajadores afectados durante los 6 meses siguientes a la finalización del ERTE. No se considera incumplido este compromiso en caso de extinciones por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran

invalidez del trabajador, fin de vigencia de contrato temporal o por fin del llamamiento de fijos-discontinuos.

- Los ERTes por impedimento o limitaciones a la actividad derivados del COVID-19 seguirán rigiéndose por lo dispuesto en la normativa COVID hasta el día 28 de febrero de 2022.

6. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

- Se crea el llamado "Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo" ("**Mecanismo RED**"), que una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá que las empresas soliciten autorización para adoptar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

El Mecanismo RED tiene dos modalidades: (i) cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general, con una duración máxima de 1 año; y (ii) 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 1 año y la posibilidad de dos prórrogas de 6 meses cada una.

La decisión de activación por Acuerdo de Consejo de Ministros y sus consideraciones justificativas no serán "*por sí mismas*" causas que puedan justificar otras decisiones empresariales (extintivas o modificativas).

- El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa a la autoridad laboral y comunicación simultánea a los representantes de los trabajadores, requiriéndose un período de consultas en los términos establecidos para un ERTE ETOP. En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

La autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, debe dictar resolución en el plazo de 7 días naturales desde la finalización del período de consultas, con silencio positivo en caso de ausencia de resolución expresa. Si el período de consultas finaliza con acuerdo, la autoridad laboral deberá autorizar la aplicación del Mecanismo RED. Si no hay acuerdo, la autoridad laboral podrá estimar o desestimar la solicitud, debiendo estimarla si de la documentación aportada se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa.

- Se contemplan diversas reducciones de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social ligados a los ERTes del Mecanismo RED, que serán de carácter voluntario para la Empresa (del 60-30-20% en sucesivos cuatrimestres para modalidad cíclica, y del 40 % para la modalidad sectorial).

Estos beneficios aplican sólo si las empresas desarrollan acciones formativas, y se condicionan a un compromiso de mantenimiento de empleo durante 6 meses, en los términos expuestos para los ERTE ETOP y por fuerza mayor.

- Se establece una prestación específica del Mecanismo RED para los trabajadores afectados, cuando su salario sufra una reducción por la

suspensión del contrato o reducción de jornada, en cuantía igual al 70% de la base reguladora (promedio de bases de cotización de los 180 días anteriores) y con un máximo equivalente al 225% del IPREM incrementado en una sexta parte. Su percepción puede extenderse durante todo el período de aplicación del Mecanismo RED y es incompatible con la realización de trabajos a tiempo completo, aunque no con la realización de otro trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial.

Esta prestación entrará en vigor el 30 de marzo de 2022.

7. Convenios colectivos

7.1. Prioridad aplicativa del convenio de empresa

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 prevalece el convenio de ámbito superior. Esta novedad sólo resultará de aplicación a los 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 del RDL.

Los convenios colectivos en vigor deberán adaptarse a este régimen en el plazo de 6 meses.

7.2. Ultraactividad

Transcurrido 1 año desde la denuncia de un convenio colectivo sin haberse acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico. Mientras se desarrollen los citados procedimientos, y salvo pacto en contrario, se recobra el régimen de ultraactividad, de modo que se mantiene la vigencia del convenio colectivo ya vencido.

Este nuevo régimen de ultraactividad será de aplicación también a los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor del RDL.

8. Extinción del contrato indefinido adscrito a obra, por motivos inherentes al trabajador en el sector de la construcción

Se regula la extinción "por motivos inherentes al trabajador" del "contrato indefinido adscrito a obra", que tiene por objeto tareas o servicios vinculados a obras de construcción. A la finalización de la obra, la empresa debe ofrecer al trabajador una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

Efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse en las siguientes circunstancias: (i) cuando el trabajador rechaza la recolocación; (ii) cuando la cualificación del trabajador no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en estas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones; y (iii) por inexistencia en la provincia en la que esté contratado el trabajador de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional.

El trabajador tendrá derecho a una indemnización del 7% de los salarios devengados durante la vigencia del contrato (según tablas de convenio).

9. Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)

A partir de la entrada en vigor del RDL, la infracción sobre modalidades contractuales y contratación temporal y su utilización en fraude de ley se apreciará por cada uno de los trabajadores en que se detecte (una sanción por trabajador) en lugar de por inspección. La sanción en estos supuestos se incrementa a una cuantía de entre 1.000 euros y 10.000 euros por trabajador afectado.

Se introduce una nueva infracción grave, sancionada con una multa de hasta 10.000 euros por realizar nuevas contrataciones laborales incumpliendo la prohibición establecida en la normativa de ERTE. Esta sanción se apreciará por cada trabajador contratado. Asimismo, se tipifica como infracción muy grave, sancionada con una multa de entre 7.501 euros y 225.018 euros, realizar nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición establecida en la normativa de ERTE.

La infracción consistente en formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en la normativa de ETT pasa a apreciarse por cada trabajador afectado, y la multa se establece en una cuantía de hasta 10.000 euros.

CONTACTOS



Juan Calvente
Counsel

T +34 91 590 7546
E juan.calvente@cliffordchance.com



Jorge Martín-Fernández
Abogado

T +34 91 590 4101
E jorge.martin-fernandez@cliffordchance.com



Isabel Palacios
Abogado

T +34 91 590 4186
E isabel.palacios@cliffordchance.com



Cristina González
Abogado

T +34 93 344 2259
E cristina.gonzalez@cliffordchance.com

This publication does not necessarily deal with every important topic or cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Paseo de la Castellana 110,
28046 Madrid, Spain

© Clifford Chance 2022

Clifford Chance, S.L.P.

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing •
Brussels • Bucharest • Casablanca • Delhi •
Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong •
Istanbul • London • Luxembourg • Madrid •
Milan • Moscow • Munich • Newcastle • New
York • Paris • Perth • Prague • Rome • São
Paulo • Shanghai • Singapore • Sydney •
Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

Clifford Chance has a co-operation agreement
with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm
in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship
with Redcliffe Partners in Ukraine.