

# Dossier legislativo del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo

Dossieres Legislativos vLex - Núm. 12-2021, Diciembre 2021

Id. vLex VLEX-879592117

Link: <https://app.vlex.com/#vid/dossier-legislativo-real-decreto-879592117>

Texto

## Contenidos

- [Objetivos de la norma.](#)
- [Principales novedades.](#)
  - [Estatuto de los trabajadores.](#)
  - [Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.](#)
  - [Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.](#)
  - [Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.](#)
  - [Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.](#)
- [Estructura de la norma.](#)
- [Entrada en vigor.](#)
- [Cuadros comparativos:.](#)

El BOE del 30 de diciembre publica 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.

Después de la reforma laboral del año 2012, la presente introduce cambios muy relevantes tanto en el texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), aprobado por el [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), como en texto refundido de la [Ley General de la Seguridad Social](#), aprobado por el [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre](#), el texto refundido de la

[Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#), aprobado por el [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#) y la [Ley 32/2006, de 18 de octubre](#), reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

## Objetivos de la norma

Hablar de reforma laboral en España es evocar un larguísimo proceso de cambios normativos que no han logrado, sin embargo, acabar con los graves problemas de nuestro mercado de trabajo: **el desempleo y la temporalidad**. El trabajo en nuestro país está afectado por la precariedad que priva a nuestro sistema productivo de desplegar toda su capacidad y dificulta una ciudadanía plena en el trabajo.

La reforma que contiene el presente real decreto-ley tiene como vocación **corregir esta temporalidad excesiva**, que provoca que en cada crisis se destruye sistemáticamente el empleo. Además, constituye una oportunidad para **revertir aquellos instrumentos que han dificultado que la negociación colectiva contribuya a la mejora de las condiciones de trabajo**.

En definitiva, se trata de dar lugar a **un marco normativo novedoso**, descargado de lo que la práctica ha demostrado que no funciona, sobre el que sustentar un **modelo de relaciones laborales más justo y eficaz**.

## Principales novedades

### Estatuto de los trabajadores

#### 1) Modernización y simplificación de las modalidades de contratación

Se realizan una **serie de modificaciones que permitan superar la segmentación injustificada** del mercado de trabajo, así como las **tasas de temporalidad**, garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y estableciendo un marco para **impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada**. Dichas modificaciones incluyen:

\* Modificación del [artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores](#) estableciéndose un **contrato formativo con dos modalidades**: el contrato de formación **en alternancia** y el contrato formativo **para la obtención de la práctica profesional adecuada** al correspondiente nivel de estudios.

\* Modificación del [artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores](#): **desaparece la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado**. Sólo podrá celebrarse el contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

\* Modificación del [artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores](#): **desaparece la distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos.**

\* Modificaciones en los [artículos 12](#) y [49 del Estatuto de los Trabajadores](#), como resultado de los **cambios en la ordenación y régimen jurídico de los contratos temporales.**

## **2) Modificaciones relativas a la modernización de la contratación y subcontratación de obras o servicios**

Dicha materia se encuentra regulada en el [artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores](#), estableciéndose que **la externalización debe justificarse en razones empresariales ajenas a la reducción de las condiciones laborales** de las personas trabajadoras de las empresas contratistas.

## **3) Medidas para la modernización de las medidas de flexibilidad interna**

\* Se incorporan una **serie medidas para facilitar el uso de los expedientes temporales de empleo**, como fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones - [artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores](#)-, y **un nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo -artículo 47 bis** bis, que se incorpora a dicho texto legal- para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, así como inversiones de carácter público, previa declaración de tal circunstancia mediante acuerdo del Consejo de Ministros.

\* **Se desarrolla la reducción temporal de jornada o la suspensión de contratos, por causa de fuerza mayor temporal** debida a impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada, a consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente, incorporando como mecanismo disponible, con un carácter permanente, el régimen de los expedientes de regulación temporal de empleo a causa de la COVID-19.

## **4) Medidas para la modernización de la negociación colectiva**

\* Se establecen las necesarias modificaciones en la negociación colectiva, en aspectos tales como **la ultraactividad de convenios y la relación entre convenios sectoriales y de empresa**, asegurando las cautelas y garantías para que la descentralización de los convenios colectivos no provoque un efecto devaluador de costes retributivos o desventajas injustificadas entre las empresas, y aporte flexibilidad en la medida adecuada.

\* Se recupera el papel central y **se fortalece** el ámbito legítimo de **actuación de los sujetos negociadores de los convenios colectivos.**

## **5) Otras medidas**

Se modifican o introducen nuevas disposiciones adicionales relativas a los **contratos formativos celebrados con personas con discapacidad**; al compromiso de **reducción de la tasa de temporalidad**; a las **acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo** previstos en el [artículo 47](#) y [47 bis](#) bis del [Estatuto de los Trabajadores](#); al **acceso a los datos de los expedientes de regulación temporal de empleo** por la Tesorería

General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; y, finalmente, al convenio **colectivo aplicable a las contratas o subcontratas suscritas con centros especiales de empleo.**

## Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción

El artículo 2 introduce una modificación de la disposición adicional tercera de la [Ley 32/2006, de 18 de octubre](#), reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción relativa a la **extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.**

## Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre

El [artículo 3](#) modifica el [texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#), aprobado por el [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre](#), en los siguientes aspectos:

\* [Artículo 151 TRLGSS](#): se introduce una modificación con la finalidad de **establecer un incremento en la cotización respecto a los contratos de duración determinada inferior a 30 días**, precisando asimismo los supuestos en que no procederá dicho incremento de cotización.

\* Se incorpora un nuevo [artículo 153 bis TRLGSS](#) bis para regular la **cotización empresarial en los distintos supuestos de reducción temporal de jornada o suspensión temporal del contrato de trabajo** ya sea por decisión de la empresa o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. Se establece, para el caso de que la persona trabajadora cause derecho a la prestación por desempleo, que la entidad gestora de la prestación deberá ingresar la aportación del trabajador en los términos del [artículo 273.2](#).

\* Se modifica el [artículo 267.1 TRLGSS](#) para incluir, junto con el despido, **un nuevo supuesto de situación legal de desempleo relativo a la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora** regulada en la disposición adicional tercera de la [Ley 32/2006, de 18 de octubre](#), reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Asimismo, se modifican las referencias a los contratos fijos periódicos, derivadas de las modificaciones del [artículo 16](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#).

\* Se modifica el [artículo 273.2 TRLGSS](#) a fin de determinar que la entidad gestora ingresará únicamente la **aportación del trabajador en los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato.**

\* En la nueva disposición adicional trigésima novena se establecen los **beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo** regulados en el artículo 47 del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), así como los aplicables con relación a los **nuevos Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo** a que se refiere el [artículo 47 bis](#) bis del mismo texto refundido. Se regula tanto la cuantía de las exenciones aplicables en los diferentes supuestos como los diferentes requisitos y condiciones para su aplicación, y se faculta al Consejo de Ministros para que en atención a las circunstancias que concurren en la coyuntura económica pueda impulsar las modificaciones de los porcentajes de las exenciones en la cotización

\* Se incorpora una nueva disposición adicional cuadragésima a fin de **precisar las actuaciones que corresponde efectuar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, en el ejercicio de sus competencias, con relación a la vigilancia del cumplimiento de los requisitos y de las obligaciones establecidas para ser beneficiaria de las exenciones en las cotizaciones de la Seguridad Social.

\* Se establece, mediante la nueva disposición adicional cuadragésima primera, una **nueva prestación de sostenibilidad de empleo** a la que se podrán acoger las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#). Se establece en la disposición el régimen jurídico de dicha nueva prestación, que será **incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo**.

\* Se incorpora una nueva disposición cuadragésima segunda en la que se determina un **procedimiento único** para que las empresas comuniquen al Servicio Público de Empleo Estatal y a la Tesorería General de la Seguridad Social el **inicio y finalización de los períodos de suspensión temporal de los contratos de trabajo y reducción temporal de la jornada de trabajo** obteniendo así la simplificación de las actuaciones administrativas con ambas entidades.

\* Finalmente se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima tercera sobre la cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia a que se refiere el [artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).

## **Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral**

El artículo cuarto de modificación de 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, introduce un nuevo

apartado 7 en el [artículo 9](#) relativo al **incremento del crédito disponible para las empresas para la financiación de acciones en el ámbito de la acción programada.**

# Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto

El artículo 5 modifica puntualmente el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#), con el objetivo de **adaptar la norma sancionadora a las nuevas previsiones de la norma material**, tanto en lo que se refiere a la normativa de contratación -con la imprescindible individualización de la infracción y el incremento de la cuantía de la sanción-, como a las medidas de flexibilidad interna, sus limitaciones y prohibiciones.

## Estructura de la norma

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 se estructura en 5 artículos.

Finalmente el texto se cierra con siete disposiciones adicionales, nueve disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

## Entrada en vigor

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 entra en vigor el día siguiente de su publicación en el BOE, esto es, **el 31 de diciembre de 2021, con excepción de los siguientes preceptos, que entrarán en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE:**

\* Apartado uno del artículo primero, de modificación del [artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).

\* Apartado tres del artículo primero, de modificación del [artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria tercera.

\* Apartado cuatro del artículo primero, de modificación del [artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).

\* Apartado siete del artículo tercero, por el que se introduce, en el texto refundido de la

[Ley General de la Seguridad Social](#), una nueva disposición adicional cuadragésima primera, de medidas de protección de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED regulado en el artículo [47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) bis.

\* Apartado nueve del artículo tercero, por el que se introduce, en el texto refundido de la [Ley General de la Seguridad Social](#), una nueva disposición adicional cuadragésima tercera, sobre **cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia**.

\* Apartados 2 y 3 de la disposición derogatoria única.

## Cuadros comparativos:

\* [Cuadro comparativo del Estatuto de los trabajadores](#)

\* Cuadro comparativo del 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 [\[Ver\]](#)

\* Cuadro comparativo del Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto [\[Ver\]](#)

\* Cuadro comparativo de 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 [\[Ver\]](#)

# Modificaciones introducidas por 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

Revista de Derecho vLex - Núm. 211, Diciembre 2021

**Autor:** vLex

**Id. vLex** VLEX-879451816

**Link:** <https://app.vlex.com/#vid/modificaciones-introducidas-real-decreto-879451816>

**Texto**

## Contenidos

- [1 - Principales novedades que introduce la norma.](#)
  - [1.1 - Estatuto de los trabajadores.](#)
  - [1.2 - Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.](#)
  - [1.3 - Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.](#)
  - [1.4 - Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.](#)
  - [1.5 - Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.](#)

El día 30 de diciembre de 2021 se ha publicado en el BOE 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 [\[Ver\]](#).

Después de la reforma laboral del año 2012, la presente viene a introducir cambios muy relevantes tanto en el texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), aprobado por el [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), como en [texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#), aprobado por el [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre](#), el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#) y la [Ley 32/2006, de 18 de octubre](#), reguladora

de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

# 1 - Principales novedades que introduce la norma

## 1.1 - Estatuto de los trabajadores

El [artículo 1](#) dispone la modificación del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), aprobado por el [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#). Dicho artículo incluye distintas modificaciones y adiciones al [Estatuto de los Trabajadores](#), que pueden agruparse como sigue:

**a) Modificaciones relativas a la modernización y simplificación de las modalidades de contratación** que permitan superar la segmentación injustificada del mercado de trabajo, así como las tasas de temporalidad, garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y estableciendo un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada. Incluyen, a su vez:

1) Una modificación del [artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores](#) estableciéndose un **contrato formativo** con dos modalidades: el **contrato de formación en alternancia** y el **contrato formativo para la obtención de la práctica profesional** adecuada al correspondiente nivel de estudios.

2) Una modificación del [artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores](#): desaparece la posibilidad de celebrar **contratos para obra o servicio determinado**. Solo podrá celebrarse el contrato de trabajo de duración determinada **por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora**.

3) Modificación del artículo 16: desaparece la distinción de régimen jurídico entre **contratos fijos periódicos y fijos discontinuos**.

4) Las modificaciones en los artículos [12](#) y [49](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#), como resultado de los cambios en la ordenación y régimen jurídico de los contratos temporales

**b) Modificaciones relativas a la modernización de la contratación y subcontratación de obras o servicios**, reguladas en el [artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores](#). La externalización debe justificarse en razones empresariales ajenas a la reducción de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de las empresas contratistas.

**c) Medidas para la modernización de las medidas de flexibilidad interna.**

Se incorporan medidas para facilitar el uso de los expedientes temporales de empleo, como fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones -[artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores](#)-, y un nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo -artículo 47 bis vid=?? 586712663, que se incorpora a dicho texto legal- para atender las necesidades excepcionales

de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, así como inversiones de carácter público, previa declaración de tal circunstancia mediante acuerdo del Consejo de Ministros.

La modificación del [artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores](#) no resultará de aplicación hasta **el 1 de marzo de 2022** a los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimentos o limitaciones a la actividad normalizada derivados de las restricciones vinculadas a la COVID-19, que seguirán rigiéndose por lo previsto en el [Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre](#), de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.

#### **d) Medidas para la modernización de la negociación colectiva.**

Se modifican o introducen nuevas disposiciones adicionales relativas a los contratos formativos celebrados con **personas con discapacidad**; al compromiso de **reducción de la tasa de temporalidad**; a las **acciones formativas** en los expedientes de regulación temporal de empleo previstos en el artículo [47](#) y [47 bis](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#); al **acceso a los datos de los expedientes de regulación temporal de empleo** por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; y, finalmente, al **convenio colectivo aplicable** a las contratadas o subcontratadas suscritas con centros especiales de empleo.

## **1. 2 - Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción**

El [artículo 2](#) introduce una modificación de la [disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre](#), reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción relativa a la **extinción del contrato indefinido** por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

## **1. 3 - Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre**

El [artículo 3](#) modifica el [texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#), aprobado por el [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre](#), en los siguientes aspectos:

- **artículo 151 TRLGSS**: se introduce una modificación con la finalidad de establecer un incremento en la cotización respecto a los contratos de duración determinada inferior a 30 días, precisando asimismo los supuestos en que no procederá dicho incremento de cotización.

- Se incorpora al texto un nuevo **artículo 153 bis** [TRLGSS](#) para regular la cotización empresarial en los distintos supuestos de reducción temporal de jornada o suspensión temporal del contrato de trabajo ya sea por decisión de la empresa al amparo de lo establecido en los [artículos 47](#) o 47 bis del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. Se establece, para el caso de que la persona trabajadora cause derecho a la prestación por desempleo, que la entidad gestora de la prestación deberá ingresar la aportación del trabajador en los términos del artículo 273.2.
- Se modifica el **artículo 267.1** [TRLGSS](#) para incluir, junto con el despido, un nuevo supuesto de situación legal de desempleo relativo a la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora regulada en la [disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre](#), reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Asimismo, se modifican las referencias a los contratos fijos periódicos, derivadas de las modificaciones del [artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores](#).
- Igualmente se modifica el **artículo 273.2** a fin de determinar que la entidad gestora ingresará únicamente la aportación del trabajador en los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato.
- En la nueva **disposición adicional trigésima novena** se establecen los beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el [artículo 47](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), así como los aplicables con relación a los nuevos Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo a que se refiere el artículo 47 bis del mismo texto refundido. Se regula tanto la cuantía de las exenciones aplicables en los diferentes supuestos como los diferentes requisitos y condiciones para su aplicación, y se faculta al Consejo de Ministros para que en atención a las circunstancias que concurren en la coyuntura económica pueda impulsar las modificaciones de los porcentajes de las exenciones en la cotización
- Asimismo, se incorpora una **nueva disposición adicional cuadragésima** a fin de precisar las actuaciones que corresponde efectuar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias, con relación a la vigilancia del cumplimiento de los requisitos y de las obligaciones establecidas para ser beneficiaria de las exenciones en las cotizaciones de la Seguridad Social.
- Por otra parte, mediante la **nueva disposición adicional cuadragésima primera** se establece una nueva prestación de sostenibilidad de empleo a la que se podrán acoger las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED regulado en el [artículo 47 bis](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#). Se establece en la disposición el régimen jurídico de dicha nueva prestación, que será incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo.
- Además, se incorpora una nueva **disposición cuadragésima segunda** en la que se determina un procedimiento único para que las empresas comuniquen al Servicio Público de Empleo Estatal y a la Tesorería General de la Seguridad Social el inicio y finalización de los

periodos de suspensión temporal de los contratos de trabajo y reducción temporal de la jornada de trabajo obteniendo así la simplificación de las actuaciones administrativas con ambas entidades.

- Por último, se introduce una **nueva disposición adicional cuadragésima tercera** sobre la cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia a que se refiere el [artículo 11.2](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).

## 1. 4 - Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral

El [artículo 4](#) modifica 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**, introduce un nuevo apartado 7 en el artículo 9 relativo al incremento del crédito disponible para las empresas para la financiación de acciones en el ámbito de la acción programada.

## 1. 5 - Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto

El [artículo 5](#) modifica puntualmente el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#), con el objetivo de adaptar la norma sancionadora a las nuevas previsiones de la norma material, tanto en lo que se refiere a la normativa de contratación -con la imprescindible individualización de la infracción y el incremento de la cuantía de la sanción-, como a las medidas de flexibilidad interna, sus limitaciones y prohibiciones.

Se prevén **siete disposiciones adicionales**: las dos primeras referidas a las medidas de transición profesional en el ámbito del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo; y a las acciones formativas dentro del ámbito del Estatuto de becario.

Se incluye una [disposición adicional tercera](#), aclaratoria de la aplicación del [artículo 2 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre](#), respecto de los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimentos o limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19.

Además, en las [disposiciones adicionales cuarta y quinta](#), se recoge el régimen aplicable al personal laboral del sector público, en materia de contratación laboral, y el aplicable en dicha

materia cuando esté asociada al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y a los Fondos de la Unión Europea.

La [disposición adicional sexta](#) se refiere al cómputo estadístico, como ocupadas, de las personas trabajadoras afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo o a las que les es de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, en coherencia con el reforzamiento de su vinculación con la empresa y de las garantías e incentivos para su reincorporación.

Por otra parte, en la [disposición adicional séptima](#) se prevé la prórroga de la vigencia del [Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre](#), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021.

En cuanto a las [disposiciones transitorias](#), un total de nueve, aclaran el régimen jurídico aplicable a diferentes situaciones contractuales o convencionales vigentes a la entrada en vigor del presente real decreto-ley, estableciendo el necesario marco de certezas en coherencia con las disposiciones derogatoria y finales.

La [disposición derogatoria única](#) establece la derogación expresa de las disposiciones que contravienen la reforma planteada.

Las [disposiciones finales](#) se ocupan de los aspectos siguientes: la primera introduce una modificación puntual en el [artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio](#), por la que se regulan las empresas de trabajo temporal; la segunda modifica el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre [\[Ver\]](#), a efectos de incorporar una nueva disposición adicional novena, referida a los contratos vinculados a programas comunes de activación para el empleo; la tercera incluye una cláusula de adaptación de las referencias normativas al [artículo 47](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), contenidas en el propio texto legal, que deberán extenderse, a los mismos efectos, al nuevo artículo 47 bis de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#)

Por parte, en la [disposición final cuarta](#) se determinan los títulos competenciales, a cuyo amparo se dicta este real decreto-ley.

En las [disposiciones finales quinta y sexta](#), se dirige al Gobierno el mandato de aprobar un **reglamento para la protección de las personas trabajadoras menores**, en materia de seguridad y salud, en desarrollo del [artículo 27.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales](#); así como para mejorarla regulación de la protección por desempleo de las personas trabajadoras fijas discontinuas, respectivamente. En la [disposición final séptima](#), se incluye una habilitación genérica de desarrollo normativo.

Por último, la [disposición final octava](#) fija la entrada en vigor de la norma de forma escalonada, esto es, entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, a excepción de determinados preceptos, para los que se prevé una *vacatio legis* de tres meses:

- a. El apartado uno del [artículo primero](#), de modificación del [artículo 11](#) del texto refundido de

---

la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).

- b. El apartado tres del [artículo primero](#), de modificación del [artículo 15](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria tercera.
- c. El apartado cuatro del [artículo primero](#), de modificación del [artículo 16](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).
- d. El apartado siete del [artículo tercero](#), por el que se introduce, en el [texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#), una nueva disposición adicional cuadragésima primera, de medidas de protección de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED regulado en el [artículo 47 bis](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).
- e. El apartado nueve del [artículo tercero](#), por el que se introduce, en el [texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#), una nueva disposición adicional cuadragésima tercera, sobre cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia.
- f. Los apartados 2 y 3 de la disposición derogatoria única.

# Reforma laboral. Cuadro comparativo de 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

Revista de Derecho vLex - Núm. 211, Diciembre 2021

**Autor:** vLex

**Id. vLex** VLEX-879451932

**Link:** <https://app.vlex.com/#vid/reforma-laboral-cuadro-comparativo-879451932>

**Texto**

## Contenidos

Cuadro comparativo de 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 con las modificaciones introducidas por 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

[Ley 30/2015, de 9 de septiembre](#), por la que se **Modificaciones introducidas por el** regula el Sistema de Formación Profesional [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** para el empleo en el ámbito laboral.

**Artículo 9. Formación programada por las empresas.** **Artículo 9. Formación programada por las empresas.**

1. En la formación programada por las empresas podrán participar los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones públicas a que hace referencia el artículo 6.6, incluidos los trabajadores fijos-discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que, durante su participación en esta formación, accedan a situación de desempleo y los trabajadores

1. En la formación programada por las empresas podrán participar los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones públicas a que hace referencia el artículo 6.6, incluidos los trabajadores fijos-discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que, durante su participación en esta formación, accedan a situación de desempleo y los trabajadores

afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en sus períodos de suspensión de empleo.

Asimismo, la formación programada podrá aplicarse a los trabajadores de los colectivos cuyo régimen de cotización contemple el pago de cuota por el concepto de formación profesional, para cubrir sus propias necesidades formativas en las mismas condiciones que las establecidas por el presente artículo.

2. Las acciones formativas programadas por las empresas deberán guardar relación con la actividad empresarial. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y en cuanto al momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes.

La citada programación se realizará respetando el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores, a quien se deberá solicitar informe de forma preceptiva, sin perjuicio de la agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas.

Si surgieran discrepancias entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, deberá quedar constancia escrita y motivada de las mismas. De mantenerse las discrepancias durante el plazo que se establezca reglamentariamente, estas serán objeto de examen por la correspondiente estructura paritaria, al objeto de mediar sobre las mismas, sin que ello paralice la ejecución de las acciones formativas y la correspondiente bonificación.

3. Las empresas podrán organizar la formación de sus trabajadores por sí mismas, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación.

En el caso de grupo de empresas, la formación se podrá organizar de forma independiente por

cada una o agrupándose algunas o todas ellas. cada una o agrupándose algunas o todas ellas. En el caso de agruparse, cualquiera de las En el caso de agruparse, cualquiera de las empresas del grupo podrá organizar la formación empresas del grupo podrá organizar la formación de los trabajadores del grupo por sí misma, así de los trabajadores del grupo por sí misma, así como impartir la formación empleando para ello como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su medios propios o bien recurriendo a su contratación. contratación.

En ambos supuestos, la empresa deberá En ambos supuestos, la empresa deberá comunicar el inicio y finalización de las acciones comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas programadas bajo esta iniciativa ante formativas programadas bajo esta iniciativa ante la Administración, debiendo asegurar el la Administración, debiendo asegurar el desarrollo satisfactorio de las acciones desarrollo satisfactorio de las acciones formativas y de las funciones de seguimiento, formativas y de las funciones de seguimiento, control y evaluación, así como la adecuación de control y evaluación, así como la adecuación de la formación realizada a las necesidades la formación realizada a las necesidades formativas reales de las empresas y sus formativas reales de las empresas y sus trabajadores. trabajadores.

Asimismo, las empresas podrán optar por Asimismo, las empresas podrán optar por encomendar la organización de la formación a encomendar la organización de la formación a una entidad externa conforme a lo previsto en el una entidad externa conforme a lo previsto en el artículo 12. En este caso la impartición de la artículo 12. En este caso la impartición de la formación se realizará por una entidad formativa formación se realizará por una entidad formativa acreditada y/o inscrita en el registro de entidades acreditada y/o inscrita en el registro de entidades de formación habilitado por la Administración de formación habilitado por la Administración pública competente a que se refiere el artículo pública competente a que se refiere el artículo 15. Se considerarán inscritas o acreditadas las 15. Se considerarán inscritas o acreditadas las entidades homologadas por otras entidades homologadas por otras administraciones para impartir formación administraciones para impartir formación habilitante para el ejercicio de determinadas habilitante para el ejercicio de determinadas actividades profesionales. Ni la actividad de actividades profesionales. Ni la actividad de organización ni la de impartición podrán ser organización ni la de impartición podrán ser objeto de subcontratación. No se entenderá que objeto de subcontratación. No se entenderá que se ha encomendado la organización de la se ha encomendado la organización de la formación a una entidad externa, cuando la formación a una entidad externa, cuando la actividad a desempeñar por esta se limite a las actividad a desempeñar por esta se limite a las funciones de gestión administrativas necesarias funciones de gestión administrativas necesarias para la correcta aplicación de las bonificaciones. para la correcta aplicación de las bonificaciones.

4. Para la financiación de los costes derivados 4. Para la financiación de los costes derivados de la formación prevista en este artículo, de la formación prevista en este artículo, anualmente, desde el primer día del ejercicio anualmente, desde el primer día del ejercicio presupuestario, las empresas dispondrán de un presupuestario, las empresas dispondrán de un «crédito de formación», el cual podrán hacer «crédito de formación», el cual podrán hacer efectivo mediante bonificaciones en las efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social a medida que se realiza la la Seguridad Social a medida que se realiza la

comunicación de finalización de las acciones comunicación de finalización de las acciones formativas. El importe de este crédito de formativas. El importe de este crédito de formación se obtendrá en función de las cuantías formación se obtendrá en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior en ingresadas por cada empresa el año anterior en concepto de cuota de formación profesional y el concepto de cuota de formación profesional y el porcentaje que, en función de su tamaño, se porcentaje que, en función de su tamaño, se establezca en la Ley de Presupuestos Generales establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio. del Estado de cada ejercicio.

Las empresas de menos de 50 trabajadores Las empresas de menos de 50 trabajadores podrán comunicar, según el procedimiento que a podrán comunicar, según el procedimiento que a tal efecto se establezca reglamentariamente y tal efecto se establezca reglamentariamente y siempre dentro de los primeros meses de cada siempre dentro de los primeros meses de cada ejercicio presupuestario, su voluntad de reservar ejercicio presupuestario, su voluntad de reservar el crédito del ejercicio en curso para acumularlo el crédito del ejercicio en curso para acumularlo hasta el crédito de los dos ejercicios siguientes hasta el crédito de los dos ejercicios siguientes con el objetivo de poder desarrollar acciones con el objetivo de poder desarrollar acciones formativas de mayor duración o en las que formativas de mayor duración o en las que puedan participar más trabajadores. Las cuantías puedan participar más trabajadores. Las cuantías no dispuestas en el último de los ejercicios no dispuestas en el último de los ejercicios mencionados se considerarán desestimadas por mencionados se considerarán desestimadas por las empresas y no podrán recuperarse para las empresas y no podrán recuperarse para ejercicios futuros. ejercicios futuros.

En caso de pertenecer a un grupo de empresas, En caso de pertenecer a un grupo de empresas, cada empresa podrá disponer del importe del cada empresa podrá disponer del importe del crédito que corresponda al grupo, conforme a lo crédito que corresponda al grupo, conforme a lo establecido en los párrafos anteriores, con el establecido en los párrafos anteriores, con el límite del 100 por cien de lo cotizado por cada límite del 100 por cien de lo cotizado por cada una de ellas en concepto de formación una de ellas en concepto de formación profesional. Lo establecido en este párrafo profesional. Lo establecido en este párrafo producirá efectos a partir del 1 de enero de 2016. producirá efectos a partir del 1 de enero de 2016.

Las empresas de menos de 100 trabajadores Las empresas de menos de 100 trabajadores podrán, a su vez, agruparse con criterios podrán, a su vez, agruparse con criterios territoriales o sectoriales con el único objetivo de territoriales o sectoriales con el único objetivo de gestionar de forma conjunta y eficiente sus gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación. Estas respectivos créditos de formación. Estas agrupaciones serán gestionadas necesariamente agrupaciones serán gestionadas necesariamente por las organizaciones y entidades previstas en por las organizaciones y entidades previstas en el apartado 1 del artículo 12 de esta ley. el apartado 1 del artículo 12 de esta ley. Reglamentariamente se establecerá el Reglamentariamente se establecerá el procedimiento para la comunicación y procedimiento para la comunicación y justificación que se desarrolle al amparo de esta justificación que se desarrolle al amparo de esta iniciativa. iniciativa.

Asimismo, la Ley de Presupuestos Generales del Asimismo, la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio establecerá el crédito Estado de cada ejercicio establecerá el crédito

mínimo de formación en función del número de trabajadores que las empresas tengan en sus plantillas, que podrá ser superior a la cuota de formación profesional ingresada por aquellas en el sistema de Seguridad Social.

5. Las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establecen a continuación en función de su tamaño, a excepción de las empresas de 1 a 5 trabajadores que resultan exentas de esta obligación:

- a. De 6 a 9 trabajadores: 5 por ciento.
- b. De 10 a 49 trabajadores: 10 por ciento.
- c. De 50 a 249 trabajadores: 20 por ciento.
- d. De 250 o más trabajadores: 40 por ciento.

6. Se considerarán incluidos en la cofinanciación privada los costes salariales de los trabajadores que reciben formación en la jornada laboral. A estos efectos, sólo podrán tenerse en cuenta las horas de dicha jornada en las que realmente los trabajadores participan en la formación.

7. Cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva, se entenderá cumplido, en todo caso, el derecho del trabajador al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, reconocido en el [artículo 23.3](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), aprobado por [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#).

En este caso, el coste de la actividad formativa vinculada al citado permiso podrá financiarse con el crédito de formación asignado a la empresa, según lo previsto en el apartado 4 de este artículo. Asimismo, este permiso retribuido

de 20 horas anuales se entenderá cumplido con la autorización al trabajador del permiso individual de formación señalado en el artículo 8.1.d).

Se introduce un nuevo apartado 7 en el [artículo 9](#) de 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, con la siguiente redacción:

7. Las empresas que formen a personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el [artículo 47](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#) o por una de las modalidades del Mecanismo RED a las que hace referencia el artículo 47 bis de dicha norma, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de la cantidad que se indica a continuación, en función del tamaño de la empresa:

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

Este incremento de crédito será financiado a través de una aportación extraordinaria al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

Las cuantías establecidas anteriormente podrán, en su caso, ser actualizadas reglamentariamente.

Asimismo, para el seguimiento de esta formación, el Servicio Público de Empleo Estatal será reforzado en sus unidades provinciales de gestión.

# Reforma laboral. Cuadro comparativo del Estatuto de los trabajadores

Revista de Derecho vLex - Núm. 211, Diciembre 2021

**Autor:** vLex

**Id. vLex** VLEX-879451914

**Link:** <https://app.vlex.com/#vid/reforma-laboral-cuadro-comparativo-879451914>

Texto

## Contenidos

Cuadro comparativo del [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](#) con las modificaciones introducidas por 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

[Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), **Modificaciones introducidas por 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**

**Artículo 11. Contratos formativos**

**Artículo 11. Contrato formativo**

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en título universitario o de formación profesional de los términos establecidos en el apartado 2, o el grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o correspondientes niveles de estudios, en los términos de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo establecido en el apartado 3.

previsto en la [Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio](#),

de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los cinco años, o de siete años cuando el contrato se celebre con un trabajador con discapacidad, de la formación profesional, los estudios universitarios o siguientes a la terminación de los correspondientes del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de los estudios o de formación cursados. Mediante cualificación profesional reconocida por las titulaciones o

Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o

convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos regulados en el apartado 3.

de trabajo o grupos profesionales objeto de este contrato.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

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.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en

alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

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) La actividad desempeñada por la persona trabajadora

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la superior a dos años en virtud de la misma titulación o contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos

de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo profesional o por tiempo superior a dos años, aunque se trate de colaboradoras.

distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan de formación o experiencia adecuadas para la misma titulación, salvo que al ser contratado por formativo individual en la empresa, según lo previsto en primera vez mediante un contrato en prácticas el el acuerdo de cooperación concertado con el centro o trabajador estuviera ya en posesión del título entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

la empresa.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes

e) Los centros de formación profesional, las entidades para los contratos en prácticas celebrados con formativas acreditadas o inscritas y los centros trabajadores que estén en posesión de título de universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios grado medio o de certificado de profesionalidad de de cooperación, elaborarán, con la participación de la nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en empresa, los planes formativos individuales donde se prácticas celebrados con trabajadores que estén en especifique el contenido de la formación, el calendario y posesión de título de grado superior o de certificado las actividades y los requisitos de tutoría para el de profesionalidad de nivel 3. cumplimiento de sus objetivos.

cumplimiento de sus objetivos.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al sesenta o al setenta y cinco por ciento durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, empresa y el centro. Reglamentariamente se

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se

respectivamente, del salario fijado en convenio para desarrollarán el sistema de impartición y las un trabajador que desempeñe el mismo o características de la formación, así como los aspectos equivalente puesto de trabajo. relacionados con la financiación de la actividad formativa.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo g) La duración del contrato será la prevista en el periodo de prueba, computándose la duración de las correspondiente plan o programa formativo, con un prácticas a efecto de antigüedad en la empresa. mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no

2. El contrato para la formación y el aprendizaje continuada, a lo largo de diversos periodos anuales tendrá por objeto la cualificación profesional de los coincidentes con los estudios, de estar previsto en el trabajadores en un régimen de alternancia de plan o programa formativo. En caso de que el contrato se actividad laboral retribuida en una empresa con hubiera concertado por una duración inferior a la máxima actividad formativa recibida en el marco del sistema legal establecida y no se hubiera obtenido el título, de formación profesional para el empleo o del certificado, acreditación o diploma asociado al contrato sistema educativo. formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en dieciséis y menores de veinticinco años que alternancia por cada ciclo formativo de formación carezcan de la cualificación profesional reconocida profesional y titulación universitaria, certificado de por el sistema de formación profesional para el profesionalidad o itinerario de especialidades formativas empleo o del sistema educativo requerida para del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger Nacional de Empleo.

a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo

El límite máximo de edad no será de aplicación ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de cuando el contrato se concierte con personas con especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos discapacidad ni con los colectivos en situación de contratos respondan a distintas actividades vinculadas al exclusión social previstos en la ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la [Ley 44/2007, de 13 de diciembre](#), para la regulación duración máxima de todos los contratos pueda exceder del régimen de las empresas de inserción, en los el límite previsto en el apartado anterior.

casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser activas en el registro administrativo correspondiente. compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser

b) La duración mínima del contrato será de un año y superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 la máxima de tres. No obstante, mediante convenio por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima colectivo podrán establecerse distintas duraciones prevista en el convenio colectivo de aplicación en la del contrato, en función de las necesidades empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni j) No se podrán celebrar contratos formativos en la máxima superior a tres años. alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con

En caso de que el contrato se hubiera concertado anterioridad por la persona trabajadora en la misma por una duración inferior a la máxima legal o empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a convencionalmente establecida, podrá prorrogarse seis meses.

mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser k) Las personas contratadas con contrato de formación inferior a seis meses y sin que la duración total del en alternancia no podrán realizar horas complementarias contrato pueda exceder de dicha duración máxima. ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en

el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

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.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo haya sido desempeñado por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la [disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio](#), de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, profesional adecuada al nivel de estudios se registrará por previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en la misma dispusiera de las instalaciones y el posesión de un título universitario o de un título de grado personal adecuados a los efectos de la acreditación medio o superior, especialista, máster profesional o de la competencia o cualificación profesional a que certificado del sistema de formación profesional, de se refiere la letra e), sin perjuicio de la necesidad, en acuerdo con lo previsto en la su caso, de la realización de periodos de formación [Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio](#), de las complementarios en los centros de la red Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con siguientes a la terminación de los estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o empresas, así como su reconocimiento, en un realizado actividad formativa en la misma actividad régimen de alternancia con el trabajo efectivo para dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos formación y el aprendizaje del trabajador. Las de formación o prácticas que formen parte del currículo actividades formativas podrán incluir formación exigido para la obtención de la titulación o certificado complementaria no referida al Catálogo Nacional de que habilita esta contratación.

Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a

empresas. seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los distintos términos previstos en la [Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio](#), de Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo

3. El contrato para la formación dual universitaria, que se formalizará en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las empresas, podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo

universidades con las entidades colaboradoras, de trabajo efectivo.

tendrá por objeto la cualificación profesional de los

estudiantes universitarios a través de un régimen de j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la alternancia de actividad laboral retribuida en una formación correspondiente al contrato de formación para empresa con actividad formativa recibida en el marco la obtención de prácticas profesionales, particularmente, de su formación universitaria, para favorecer una en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a mayor relación entre este y la formación y el la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, aprendizaje del trabajador.

incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de

impartición y las características de la formación de 4. Son normas comunes del contrato formativo las los trabajadores en los centros universitarios y en las siguientes:

empresas, así como su reconocimiento, en un

régimen de alternancia con el trabajo efectivo.

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario comprenderá todas las contingencias protegibles y los aspectos relacionados con la financiación de la prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del actividad formativa y con la retribución del trabajador Fondo de Garantía Salarial.

contratado, que se fijará en proporción al tiempo de

trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en b)

convenio colectivo, sin que en ningún caso sea adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, inferior al salario mínimo interprofesional.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación dual

universitaria comprenderá todas las contingencias

protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8, incluirá

Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del obligatoriamente el texto del plan formativo individual al Fondo de Garantía Salarial.

que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las

En la negociación colectiva se fijarán criterios y prácticas o la formación y las actividades de tutoría para procedimientos tendentes a conseguir una presencia el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente,

equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los empresa mediante contratos formativos. Asimismo, que se refiere el apartado 2.e).

podrán establecerse compromisos de conversión de

los contratos formativos en contratos por tiempo

indefinido.

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el [artículo 2](#) de la [Ley 44/2007, de 13 de diciembre](#), para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por

medio de contrato formativo.

f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

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

i) Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

7. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las

personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

**Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo**

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje.

**Artículo 15. Duración del contrato.**

1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a. Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de incierta. Estos contratos no tendrán una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de vacaciones anuales de esta naturaleza.

b. Cuando las circunstancias del mercado, estas circunstancias de acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exijan, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos tendrán una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración

**Artículo 15. Duración del contrato de trabajo.**

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

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

Para que se entienda que concurre causa justificada de contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. 2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las actividades que se realizan en la empresa que se refieren al mantenimiento de la actividad normal de la empresa.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una duración total del contrato que no exceda de dicha duración máxima.

máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter por circunstancias de la producción para atender estacional de la actividad en que dichas situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, duración reducida y delimitada en los términos previstos el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este será de dieciocho meses, no pudiendo superar la contrato un máximo de noventa días en el año natural, duración del contrato las tres cuartas partes del independientemente de las personas trabajadoras que periodo de referencia establecido ni, como máximo, sean necesarias para atender en cada uno de dichos doce meses.

días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa

En caso de que el contrato se hubiera concertado días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las por una duración inferior a la máxima legal o empresas, en el último trimestre de cada año, deberán convencionalmente establecida, podrá prorrogarse trasladar a la representación legal de las personas mediante acuerdo de las partes, por una única vez, trabajadoras una previsión anual de uso de estos sin que la duración total del contrato pueda exceder contratos. de dicha duración máxima.

No podrá identificarse como causa de este contrato la

Por convenio colectivo se podrán determinar las realización de los trabajos en el marco de contrata, actividades en las que puedan contratarse subcontratas o concesiones administrativas que trabajadores eventuales, así como fijar criterios constituyan la actividad habitual u ordinaria de la generales relativos a la adecuada relación entre el empresa, sin perjuicio de su celebración cuando volumen de esta modalidad contractual y la plantilla concurren las circunstancias de la producción en los total de la empresa.

términos anteriores.

c. Cuando se trate de sustituir a trabajadores con 3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que para la sustitución de una persona trabajadora con en el contrato de trabajo se especifique el nombre derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se del sustituido y la causa de sustitución.

especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se cualquiera que haya sido la modalidad de su produzca la ausencia de la persona sustituida, contratación, los que no hubieran sido dados de alta coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo en la Seguridad Social, una vez transcurrido un imprescindible para garantizar el desempeño adecuado plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar del puesto y, como máximo, durante quince días.

para el periodo de prueba, salvo que de la propia

naturaleza de las actividades o de los servicios Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse contratados se deduzca claramente la duración para completar la jornada reducida por otra persona temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en demás responsabilidades a que hubiere lugar en causas legalmente establecidas o reguladas en el derecho.

convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos sustitución.

temporales celebrados en fraude de ley.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado

4. Los empresarios habrán de notificar a la para la cobertura temporal de un puesto de trabajo representación legal de los trabajadores en las durante el proceso de selección o promoción para su empresas los contratos realizados de acuerdo con cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su las modalidades de contratación por tiempo duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o determinado previstas en este artículo cuando no el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda exista obligación legal de entregar copia básica de celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una los mismos.

vez superada dicha duración máxima.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta en este artículo adquirirán la condición de fijas.

meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo mediante dos o más contratos temporales, sea igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el directamente o a través de su puesta a disposición periodo de prueba.

por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración 5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras determinada, adquirirán la condición de trabajadores que en un periodo de veinticuatro meses hubieran fijos.

estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para

Lo establecido en el párrafo anterior también será de el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma aplicación cuando se produzcan supuestos de empresa o grupo de empresas, mediante dos o más sucesión o subrogación empresarial conforme a lo contratos por circunstancias de la producción, sea dispuesto legal o convencionalmente.

directamente o a través de su puesta a disposición por

empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será a las características del puesto de trabajo, la de aplicación cuando se produzcan supuestos de negociación colectiva establecerá requisitos sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dirigidos a prevenir la utilización abusiva de dispuesto legal o convencionalmente.

contratos de duración determinada con distintos

trabajadores para desempeñar el mismo puesto de Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos con o sin solución de continuidad, durante más de los contratos de puesta a disposición realizados con dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses empresas de trabajo temporal.

mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación realizados con empresas de trabajo temporal.

a la utilización de los contratos formativos, de relevo

e interinidad, a los contratos temporales celebrados 6. Las personas con contratos temporales y de duración en el marco de programas públicos de empleo- determinada tendrán los mismos derechos que las formación, así como a los contratos temporales que personas con contratos de duración indefinida, sin sean utilizados por empresas de inserción perjuicio de las particularidades específicas de cada una debidamente registradas y el objeto de dichos de las modalidades contractuales en materia de contratos sea considerado como parte esencial de extinción del contrato y de aquellas expresamente un itinerario de inserción personalizado.

previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su

6. Los trabajadores con contratos temporales y de naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las duración determinada tendrán los mismos derechos disposiciones legales y reglamentarias y en los que los trabajadores con contratos de duración convenios colectivos de manera proporcional, en función indefinida, sin perjuicio de las particularidades del tiempo trabajado.

específicas de cada una de las modalidades

contractuales en materia de extinción del contrato y Cuando un determinado derecho o condición de trabajo de aquellas expresamente previstas en la ley en esté atribuido en las disposiciones legales o relación con los contratos formativos. Cuando reglamentarias y en los convenios colectivos en función corresponda en atención a su naturaleza, tales de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta derechos serán reconocidos en las disposiciones deberá computarse según los mismos criterios para legales y reglamentarias y en los convenios todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su colectivos de manera proporcional, en función del modalidad de contratación.

tiempo trabajado.

7. La empresa deberá informar a las personas con

Cuando un determinado derecho o condición de contratos de duración determinada o temporales, trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de reglamentarias y en los convenios colectivos en puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las

función de una previa antigüedad del trabajador, esta mismas oportunidades de acceder a puestos deberá computarse según los mismos criterios para permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta todos los trabajadores, cualquiera que sea su información podrá facilitarse mediante un anuncio modalidad de contratación. público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la

7. El empresario deberá informar a los trabajadores negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la de la empresa con contratos de duración información.

determinada o temporales, incluidos los contratos

formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo Dicha información será trasladada, además, a la vacantes, a fin de garantizarles las mismas representación legal de las personas trabajadoras.

oportunidades de acceder a puestos permanentes

que los demás trabajadores. Esta información podrá Las empresas habrán de notificar, asimismo a la facilitarse mediante un anuncio público en un lugar representación legal de las personas trabajadoras los

adecuado de la empresa o centro de trabajo, o contratos realizados de acuerdo con las modalidades de mediante otros medios previstos en la negociación contratación por tiempo determinado previstas en este

colectiva, que aseguren la transmisión de la artículo, cuando no exista obligación legal de entregar información. copia básica de los mismos.

Los convenios podrán establecer criterios objetivos y 8. Los convenios colectivos podrán establecer planes de compromisos de conversión de los contratos de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios duración determinada o temporales en indefinidos. generales relativos a la adecuada relación entre el

volumen de la contratación de carácter temporal y la

Los convenios colectivos establecerán medidas para plantilla total de la empresa, criterios objetivos de

facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a las conversión de los contratos de duración determinada o

acciones incluidas en el sistema de formación temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes

profesional para el empleo en el ámbito laboral, a fin máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas

de mejorar su cualificación y favorecer su progresión del incumplimiento de los mismos.

y movilidad profesionales.

Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer

8. En los supuestos previstos en los apartados 1.a) y criterios de preferencia entre las personas con contratos

5, el empresario deberá facilitar por escrito al de duración determinada o temporales, incluidas las trabajador, en los diez días siguientes al personas puestas a disposición.

cumplimiento de los plazos indicados, un documento

justificativo sobre su nueva condición de trabajador Los convenios colectivos establecerán medidas para

fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador podrá facilitar el acceso efectivo de estas personas

solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de

correspondiente un certificado de los contratos de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su

duración determinada o temporales celebrados, a los cualificación y favorecer su progresión y movilidad

efectos de poder acreditar su condición de trabajador profesionales.

fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo

emitirá dicho documento y lo pondrá en 9. En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, la

conocimiento de la empresa en la que el trabajador empresa deberá facilitar por escrito a la persona

preste sus servicios.

trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento

de los plazos indicados, un documento justificativo sobre

su nueva condición de persona trabajadora fija de la

empresa, debiendo informar a la representación legal de

los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por

escrito al servicio público de empleo correspondiente un

certificado de los contratos de duración determinada o

temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar

su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

## Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

2. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar el procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

3. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y el orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

4. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración de tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos.

## Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en 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. Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el [artículo 10.3](#) la [Ley 14/1994, de 1 de junio](#), por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

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

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se

produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

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

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

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

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en

cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

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

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

**Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios**

1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerada de responsabilidad el empresario solicitante.

2. El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata.

subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata.

De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.

De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por las contratistas y subcontratistas con las personas trabajadoras a su servicio responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.

No habrá responsabilidad por los actos de la contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente

No habrá responsabilidad por los actos de la construcción o reparación que pueda contratar una

contratista cuando la actividad contratada se refiera persona respecto de su vivienda, así como cuando el exclusivamente a la construcción o reparación que propietario o propietaria de la obra o industria no contrate pueda contratar un cabeza de familia respecto de su su realización por razón de una actividad empresarial. vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

3. Las personas trabajadoras de la contratista o subcontratista deberán ser informadas por escrito por su empresa de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social de la empresa principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, la contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades laborales.

5. Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de las personas trabajadoras, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 y las letras b) a e) del apartado 4.

6. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a la representación legal de las personas trabajadoras, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 y las letras b) a e) del apartado 4.

informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 anterior y las letras b) a e) del apartado 4.

7. Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende.

8. Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral de la empresa de la que depende.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

6. El convenio colectivo de aplicación para las empresas del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III.

7. Las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones de la persona trabajadora respecto de la empresa de la que depende.

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

La capacidad de representación y ámbito de actuación de la representación de las personas trabajadoras, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

**Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.**

1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales que concurren causas económicas cuando de los

1. La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entiende que concurren causas económicas cuando de los

o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores de la empresa en el procedimiento de consultas comunicará a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de cinco días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales.

que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral el inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

La autoridad laboral recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Tras la finalización del periodo de consultas, la empresa notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, que deberá incluir el periodo de aplicación de la medida, que deberá desarrollarse dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de ella se contemple una posterior. La autoridad laboral

comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación por desempleo. La decisión empresarial surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, los trabajadores y a la autoridad laboral se producirá la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan. Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, la empresa no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción temporal de jornada, se producirá la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo. La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de las personas trabajadoras, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora de las mismas. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las individuales iniciadas, hasta su resolución. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar la persona trabajadora ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará a la empresa al pago de los salarios dejados de percibir por la persona trabajadora hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora de las mismas. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de personas igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción medida de reducción de jornada o suspensión de contratos basada en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, la empresa podrá comunicar a la representación de las personas trabajadoras con la disminución temporal de entre un diez y un setenta por ciento de la jornada de trabajo que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prórroga de la medida. La necesidad de esta prórroga deberá ser tratada en un periodo de consultas de duración máxima de cinco días, y la decisión empresarial será comunicada a la autoridad laboral en un plazo de siete días, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial suspendido por causa derivada de fuerza mayor con de reducción de jornada o suspensión de la relación

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con de reducción de jornada o suspensión de la relación

arreglo al procedimiento establecido en el artículo laboral.

51.7 y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las a este periodo de consultas las previsiones recogidas en reducciones de jornada se promoverá el desarrollo el apartado 3.

de acciones formativas vinculadas a la actividad

profesional de los trabajadores afectados cuyo 5. Las empresas podrán aplicar la reducción de la objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar jornada de trabajo o la suspensión de los contratos de su empleabilidad

Salvo en los plazos señalados, resultarán de aplicación trabajo por causa derivada de fuerza mayor temporal, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado, en el artículo 51.7 y en sus disposiciones reglamentarias de aplicación.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

La existencia de fuerza mayor temporal como causa motivadora de la suspensión o reducción de jornada de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

La autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución. Este informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la reducción de las jornadas de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo. La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución.

Si no se emite resolución expresa en el plazo indicado, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo.

En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del período determinado en la resolución del expediente, se deberá solicitar una nueva autorización.

6. La fuerza mayor temporal podrá estar determinada 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.

Será de aplicación el procedimiento previsto para los expedientes por causa de fuerza mayor temporal a que se refiere el apartado anterior, con las siguientes particularidades:

a) La solicitud de informe por parte de la autoridad laboral a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva.

b) La empresa deberá justificar, en la documentación remitida junto con la solicitud, la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente.

c) La autoridad laboral autorizará el expediente si se entienden justificadas las limitaciones o impedimento referidos.

7. Serán normas comunes aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y a los que estén basados en una causa de fuerza mayor temporal, las siguientes:

a) La reducción de jornada podrá ser de entre un diez y un setenta por ciento y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

En la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

b) La empresa junto con la notificación, comunicación o solicitud, según proceda, a la autoridad laboral sobre su decisión de reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo, a que se refieren los apartados 3, 4, 5 y 6, comunicará, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan:

1.º El período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada.

2.º La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo.

3.º El tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.

c) Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente de ello a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y, conforme a los plazos establecidos reglamentariamente, a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades.

d) Dentro del periodo de aplicación del expediente no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta, a favor de las personas afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el [artículo 9.7](#) de 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.

e) Los beneficios en materia de cotización vinculados a los expedientes de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa, estarán condicionados, asimismo, al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas con el contenido y requisitos previstos en el apartado 10 de la disposición adicional trigésima novena del [texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#), aprobado por el [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre](#).

f) La prestación a percibir por las personas trabajadoras se regirá por lo establecido en el [artículo 267](#) del [texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#) y sus normas de desarrollo.

**Artículo 47. bis. Mecanismo RED de Flexibilidad y**

---

## Estabilización del Empleo.

1. El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

Este Mecanismo RED tendrá dos modalidades:

a) Cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.

b) Sectorial, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

2. La activación del Mecanismo se realizará a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

En el ámbito de la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar a los Ministerios referidos la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED. Esta Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días desde dicha solicitud y analizará la existencia de los cambios referidos en el apartado 1.b), así como la necesidad, en su caso, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros.

En todo caso, con carácter previo a su elevación al Consejo de Ministros, resultará imprescindible informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal.

La decisión y las consideraciones que se incorporen al Acuerdo del Consejo de Ministros no serán por sí mismas causas para la adopción en el ámbito empresarial de las medidas previstas en esta norma en relación con el empleo o las condiciones de trabajo.

3. Una vez activado el Mecanismo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la

reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el Mecanismo, en cualquiera de sus centros de trabajo y en los términos previstos en este artículo.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud por parte de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras, y se tramitará de acuerdo con lo previsto en el artículo 47.5, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos regulados en el 47.3, con las particularidades recogidas en este artículo.

En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

4. La autoridad laboral deberá remitir el contenido de la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y recabar informe preceptivo de esta sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes. Este informe será evacuado en el improrrogable plazo de siete días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.

La autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida, siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos.

Cuando el período de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo, pudiendo la empresa proceder a las reducciones de jornada o suspensiones de contrato en las condiciones acordadas.

Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial. La autoridad laboral estimará la solicitud en caso de entender que de la documentación aportada se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa en los términos previstos en este artículo.

5. Serán normas comunes aplicables a las dos modalidades del Mecanismo RED, las siguientes:

a) Las previsiones recogidas en el artículo 47.4 y 7.

b) Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en

materia de protección social previstas en la disposición adicional cuadragésima primera del [texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#), y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

c) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal colaborarán para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada.

Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá acceso a los datos incorporados mediante procedimientos automatizados y aplicaciones que le permitan conocer los extremos relativos a la aplicación de los Mecanismos, las condiciones especiales en materia de cotización a la Seguridad Social para las empresas y prestaciones correspondientes, con el objetivo de desarrollar las debidas actuaciones de control.

6. Se constituirá como fondo sin personalidad jurídica, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en la forma y condiciones previstas en su normativa de desarrollo.

Serán recursos de este Fondo los excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial, las aportaciones que se consignen en los Presupuestos Generales del Estado, las aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la Unión Europea orientados al cumplimiento del objeto y fines del Fondo, así como los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo.

#### **Artículo 49. Extinción del contrato.**

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos de contrato de duración determinada por causa de contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la

#### **Artículo 49. Extinción del contrato.**

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

c) Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de interinidad, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la

indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

**Artículo 84. Concurrencia**

**Artículo 84. Concurrencia**

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad respectiva respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- f) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- g) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- h) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios colectivos.
- i) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.

f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad o una pluralidad de empresas vinculadas por

razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

#### **Artículo 86. Vigencia.**

#### **Artículo 86. Vigencia.**

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos partes determinen.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos partes determinen.

acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

4. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio,

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se mediación regulados en los acuerdos interprofesionales deberán establecer procedimientos de aplicación de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo general y directa para solventar de manera efectiva 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias las discrepancias existentes tras el transcurso del existentes.

procedimiento de negociación sin alcanzarse un

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

procedimientos de desarrollo del arbitraje,

expresando en particular para el caso de Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de negociadora el carácter obligatorio o voluntario del pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la en defecto de pacto específico sobre el carácter vigencia del convenio colectivo.

obligatorio o voluntario del sometimiento al

procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

5. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

**Disposición adicional vigésima. Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad.**

1. Las empresas que celebren contratos formativos con

1. Las empresas que celebren contratos en prácticas trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una con trabajadores con discapacidad tendrán derecho bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del a una reducción, durante la vigencia del contrato, del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota Seguridad Social correspondiente a contingencias empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos.

2. Las empresas que celebren contratos para la 2. Continuarán siendo de aplicación a los contratos formación y el aprendizaje con trabajadores con formativos que se celebren con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del discapacidad que trabajen en centros especiales de cincuenta por ciento en las cuotas empresariales de empleo las peculiaridades que para dichos contratos se la Seguridad Social previstas para los contratos para prevén en el [artículo 7](#) del [Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio](#), por el que se

regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los Centros para la formación y el aprendizaje que se celebren Especiales de Empleo.

3. Continuarán siendo de aplicación a los contratos con trabajadores con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el [artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio](#), por el que se regula la relación laboral de carácter especial de programas de los que disponga para la gestión los minusválidos que trabajen en los Centros liquidatoria y recaudatoria de recursos del sistema de la Seguridad Social. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigilará su procedencia.

**Disposición adicional vigesimocuarta. Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad.**

1. El Gobierno efectuará una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas en 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, mediante el análisis de los datos de contratación temporal e indefinida en enero del año 2025, procediendo a la publicación oficial, a estos efectos, de la tasa de temporalidad general y por sectores.

Dicha evaluación deberá repetirse cada dos años.

2. En el caso de que los resultados de la evaluación anterior demuestren que no se avanza en la reducción de la tasa de temporalidad, ya sea en la general o en la de los diferentes sectores, el Gobierno elevará a la mesa de diálogo social una propuesta de medidas adicionales que permitan la consecución de dicho objetivo, general o sectorial, para su discusión y eventual acuerdo con los interlocutores sociales.

**Disposición adicional vigesimoquinta. Acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 47 y 47 bis.**

Durante las reducciones de jornada de trabajo o suspensiones de contratos de trabajo a las que se refieren los artículos 47 y 47 bis, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras.

A través de estas acciones se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores incluyendo las vinculadas a la adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan

recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la [Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio](#), de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en la [Ley 30/2015, de 9 de septiembre](#), por la que se regula el sistema de formación profesional, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dichas normas, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada.

Las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato, en el ámbito de un expediente de regulación temporal de empleo, o en tiempo de trabajo. En cualquier caso, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

**Disposición adicional vigesimosexta. Acceso a los datos de los expedientes de regulación temporal de empleo por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

La Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrán acceso, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan, a todos los datos necesarios para la identificación y tipo del expediente de regulación temporal de empleo, de la empresa y de las personas trabajadoras incluidas en el expediente, el tipo de medida a aplicar, el período en el que se puede producir la reducción de jornada de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo y el porcentaje máximo de reducción de jornada o periodo máximo de suspensión de contrato previsto respecto de cada persona trabajadora.

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

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



# Reforma laboral. Cuadro comparativo del 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

Revista de Derecho vLex - Núm. 211, Diciembre 2021

**Autor:** vLex

**Id. vLex** VLEX-879451907

**Link:** <https://app.vlex.com/#vid/reforma-laboral-cuadro-comparativo-879451907>

**Texto**

## Contenidos

Cuadro comparativo del 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 [\[Ver\]](#) con las modificaciones introducidas por 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

**Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de Modificaciones introducidas por el octubre, por el que se aprueba el texto [Real decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre](#), refundido de la Ley General de la de medidas urgentes para la reforma laboral, la Seguridad Social [\[Ver\]](#) garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo**

**Artículo 151. Cotización en contratos de Artículo 151. Cotización adicional en contratos corta duración. de duración determinada.**

En los contratos de carácter temporal cuya 1. Los contratos de duración determinada inferior a duración efectiva sea igual o inferior a cinco 30 días tendrán una cotización adicional a cargo días, la cuota empresarial a la Seguridad del empresario a la finalización del mismo.

Social por contingencias comunes se incrementará en un 40 por ciento. Dicho 2. Dicha cotización adicional se calculará incremento no será de aplicación a los multiplicando por tres la cuota resultante de trabajadores incluidos en el Sistema aplicar a la base mínima diaria de cotización del Especial para Trabajadores por Cuenta grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Ajena Agrarios. Social para contingencias comunes, el tipo

general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes.

3. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos a los que se refiere este artículo, cuando sean celebrados con trabajadores incluidos 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.

**Artículo 153 bis. Cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato.**

En los supuestos de reducción temporal de jornada o suspensión temporal del contrato de trabajo, ya sea por decisión del empresario al amparo de lo establecido en los [artículos 47](#) o 47 bis del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, la empresa está obligada al ingreso de las cuotas correspondientes a la aportación empresarial.

En caso de causarse derecho a la prestación por desempleo o a la prestación a la que se refiere la disposición adicional cuadragésima primera, corresponde a la entidad gestora de la prestación el ingreso de la aportación del trabajador en los términos previstos en el artículo 273.2 y en dicha disposición adicional, respectivamente.

En estos supuestos, las bases de cotización a la Seguridad Social para el cálculo de la aportación empresarial por contingencias comunes y por contingencias profesionales, estarán constituidas por el promedio de las bases de cotización en la empresa afectada correspondientes a dichas contingencias de los seis meses naturales inmediatamente anteriores al inicio de cada situación de reducción de jornada o suspensión del contrato. Para el cálculo de dicho promedio, se tendrá en cuenta el número de días en situación de alta, en la empresa de que se trate, durante el período de los seis meses indicados. Las bases

de cotización calculadas conforme a lo indicado anteriormente se reducirán, en los supuestos de reducción temporal de jornada, en función de la jornada de trabajo no realizada.

Durante los períodos de suspensión temporal de contrato de trabajo y de reducción temporal de jornada, respecto de la jornada de trabajo no realizada, no resultarán de aplicación las normas de cotización correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal, descanso por nacimiento y cuidado de menor, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

**Artículo 267. Situación legal de desempleo.**

1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

a. Cuando se extinga su relación laboral:

1. En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

2. Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.

3. Por despido.

En el supuesto previsto en el artículo 111.1.b) de la Ley reguladora de la jurisdicción social,

durante la tramitación del recurso contra la sentencia que declare la improcedencia del despido el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario, con derecho a percibir las prestaciones por desempleo, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en el presente título,

1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

a) Cuando se extinga su relación laboral:

1.º En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

2.º Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.

3.º Por despido y por la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora regulada en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

En el supuesto previsto en el artículo 111.1.b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la

jurisdicción social, durante la tramitación del recurso contra la sentencia que declare la improcedencia del despido el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario, con derecho a percibir las prestaciones por desempleo, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en el presente

la duración que le corresponda conforme a título, por la duración que le corresponda conforme lo previsto en los artículos 269 o 277.2 de la a lo previsto en los artículos 269 o 277.2 de la presente ley, en función de los períodos de presente ley, en función de los períodos de ocupación cotizada acreditados. ocupación cotizada acreditados.

4. Por extinción del contrato por causas 4.º Por extinción del contrato por causas objetivas. objetivas.

5. Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los trabajador, en los supuestos previstos en los artículos [40](#), [41.3](#), [49.1.m](#)) y [50](#) del texto refundido artículos [40](#), [41.3](#), [49.1.m](#)) y [50](#) del texto de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).

refundido de la 6.º Por expiración del tiempo convenido en el contrato de trabajo de duración determinada por

6. Por expiración del tiempo convenido o circunstancias de la producción, formativo o por realización de la obra o servicio objeto del sustitución de persona trabajadora, siempre que contrato, siempre que dichas causas no dichas causas no hayan actuado por denuncia del hayan actuado por denuncia del trabajador. trabajador.

En el supuesto previsto en el [artículo 147](#) de En el supuesto previsto en el [artículo 147](#) de la l a [Ley reguladora de la jurisdicción social](#) y [Ley 36/2011, de 10 de octubre](#) y sin perjuicio de lo sin perjuicio de lo señalado en el mismo, los señalado en el mismo, los trabajadores se trabajadores se entenderán en la situación entenderán en la situación legal de desempleo legal de desempleo establecida en el establecida en el párrafo anterior por finalización párrafo anterior por finalización del último del último contrato temporal y la entidad gestora contrato temporal y la entidad gestora les les reconocerá las prestaciones por desempleo si reconocerá las prestaciones por desempleo reúnen el resto de los requisitos exigidos. si reúnen el resto de los requisitos exigidos.

7. Por resolución de la relación laboral período de prueba a instancia del empresario, durante el período de prueba a instancia del siempre que la extinción de la relación laboral empresario, siempre que la extinción de la anterior se hubiera debido a alguno de los relación laboral anterior se hubiera debido a supuestos contemplados en este apartado o haya alguno de los supuestos contemplados en transcurrido un plazo de tres meses desde dicha este apartado o haya transcurrido un plazo extinción. de tres meses desde dicha extinción.

b) Cuando se suspenda el contrato:

b. Cuando se suspenda el contrato:

1.º Por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el [artículo 47](#) del texto refundido de lo establecido en el [artículo 47](#) del texto la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) o en virtud refundido de la de resolución judicial adoptada en el seno de un [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) o en procedimiento concursal, en ambos casos en los virtud de resolución judicial adoptada en el términos del artículo 262.2 de esta ley.

seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 2.º Por decisión de las trabajadoras víctimas de 262.2 de esta ley. violencia de género al amparo de lo dispuesto en

- e) [artículo 45.1.n\)](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).
2. Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género al amparo de lo dispuesto en el [artículo 45.1.n\)](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).
- c) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el [artículo 47](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 262.3 de esta ley.
- d) Durante los períodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos-discontinuos, incluidos los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.
- e) Cuando los trabajadores retornen a España por extinguírseles la relación laboral en el país extranjero, siempre que no obtengan prestación por desempleo en dicho país y acrediten cotización suficiente antes de salir de España.
- f) Cuando, en los supuestos previstos en los párrafos e) y f) del artículo 264.1, se produzca el cese involuntario y con carácter definitivo en los correspondientes cargos o cuando, aun manteniendo el cargo, se pierda con carácter involuntario y definitivo la dedicación exclusiva o parcial.

Las referencias a los fijos discontinuos del título III de esta ley y de su normativa de desarrollo incluyen también a los trabajadores que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.

e. Cuando los trabajadores retornen a España por extinguírseles la relación laboral en el país extranjero, siempre que no obtengan prestación por desempleo en dicho país y acrediten cotización suficiente antes de salir de España.

f. Cuando, en los supuestos previstos en los párrafos e) y f) del artículo 264.1, se produzca el cese involuntario y con carácter definitivo en los correspondientes cargos o cuando, aun manteniendo el cargo, se pierda con carácter involuntario y definitivo la dedicación exclusiva o parcial.

2. No se considerará en situación legal de desempleo a los trabajadores que se

encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

a. Cuando cesen voluntariamente en el trabajo, salvo lo previsto en el apartado 1.a) 5.º.

b. Cuando, aun encontrándose en alguna de las situaciones previstas en el apartado 1, no acrediten su disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada, a través del compromiso de actividad.

c. Cuando, declarado improcedente o nulo el despido por sentencia firme y comunicada por el empleador la fecha de reincorporación al trabajo, no se ejerza tal derecho por parte del trabajador o no se hiciere uso, en su caso, de las acciones previstas en el [artículo 279](#) de la [Ley 36/2011, de 10 de octubre](#), reguladora de la jurisdicción social.

d. Cuando no hayan solicitado el reingreso al puesto de trabajo en los casos y plazos establecidos en la legislación vigente.

3. La acreditación de la situación legal de desempleo en los supuestos que se citan a continuación se realizará del modo siguiente:

a. Las situaciones legales de desempleo recogidas en los apartados 1.a) 1.º, 1.b) 1.º y 1.c) de este artículo, que se produzcan al amparo de lo establecido, respectivamente, en los artículos [51](#) y [47](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), se acreditarán mediante una de las siguientes formas:

1. Comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en los [artículos 51](#) o [47](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#). La causa y fecha de efectos de la situación

legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa considerándose documento válido para su acreditación. La fecha de efectos de la situación legal de desempleo indicada en el certificado de empresa habrá de ser en todo caso coincidente con, o posterior a la fecha en que se comunique por el empresario a la autoridad laboral la decisión empresarial adoptada sobre el despido colectivo, o la suspensión de contratos, o la reducción de jornada. Se respetará el plazo establecido en el [artículo 51.4](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) para los despidos colectivos.

2. Acta de conciliación administrativa o judicial o resolución judicial definitiva.

b. En los dos casos anteriores la acreditación de la situación legal de desempleo deberá completarse con la comunicación de la autoridad laboral a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, de la decisión del empresario adoptada al amparo de lo establecido en los [artículos 51](#) o 47 del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), en la que deberá constar la fecha en la que el empresario ha comunicado su decisión a la autoridad laboral, la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados, si el desempleo es total o parcial, y en el primer caso si es temporal o definitivo. Si fuese temporal se deberá hacer constar el plazo por el que se producirá la suspensión o reducción de jornada, y si fuera parcial se indicará el número de horas de reducción y el porcentaje que esta reducción supone respecto a la jornada diaria ordinaria de trabajo.

c. La situación legal de desempleo prevista en los apartados 1.a).5.º y 1.b).2.º de este artículo cuando se refieren, respectivamente, a los supuestos de los [artículos 49.1.m\)](#) y [45.1.n\)](#) del texto

refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género.

d. La situación legal de desempleo prevista en el apartado 1.f) de este artículo se acreditará por certificación del órgano competente de la corporación local, Junta General del Territorio Histórico Foral, Cabildo Insular, Consejo Insular o Administración Pública o sindicato, junto con una declaración del titular del cargo cesado de que no se encuentra en situación de excedencia forzosa, ni en ninguna otra que le permita el reingreso a un puesto de trabajo.

#### **Artículo 273. Cotización durante la situación de desempleo.**

2. En los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato, la empresa ingresará la aportación que le corresponda, ingresará únicamente la aportación del trabajador, debiendo la entidad gestora ingresar una vez efectuado el descuento a que se refiere el apartado anterior.

una vez efectuado el descuento a que se refiere el apartado anterior

#### **Disposición adicional trigésima novena. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al Mecanismo RED.**

1. Durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren los artículos [47](#) y [47 bis](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), las empresas podrán acogerse voluntariamente, siempre y cuando concurren las condiciones y requisitos incluidos en esta disposición adicional,

a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a que se refiere el artículo 153.bis, que se indican a continuación:

a) El 20 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a los que se refieren los artículos [47.1](#) y [47.4](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).

Estas exenciones resultarán de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).

b) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal a los que se refiere el [artículo 47.5](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).

c) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa, a los que se refiere el [artículo 47.6](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).

d) En los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica, a los que se refiere al [artículo 47 bis](#). 1. a) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#):

1.º El 60 por ciento, desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación.

2.º El 30 por ciento, durante los cuatro meses

inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 1.º anterior.

3.º El 20 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 2.º anterior.

e) El 40 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial, a los que se refiere al [artículo 47.bis.1.b\)](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).

Estas exenciones resultarán de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).

Estas exenciones se aplicarán respecto de las personas trabajadoras afectadas por las suspensiones de contratos o reducciones de jornada, en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados.

El Consejo de Ministros, atendiendo a las circunstancias que concurren en la coyuntura macroeconómica general o en la situación en la que se encuentre determinado sector o sectores de la actividad, podrá impulsar las modificaciones legales necesarias para modificar los porcentajes de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social reguladas en esta disposición, así como establecer la aplicación de exenciones a la cotización debida por los trabajadores reactivados, tras los períodos de suspensión del contrato o de reducción de la jornada, en el caso de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere el [artículo 47 bis.1.a\)](#) de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).

2. Las exenciones en la cotización a que se refiere esta disposición adicional no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la

consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

3. Para la aplicación de estas exenciones no resultará de aplicación lo establecido en los apartados 1 y 3 del artículo 20.

4. Las exenciones reguladas en esta disposición adicional, que se financiarán con aportaciones del Estado, serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial, respecto a las exenciones que correspondan a cada uno de ellos.

5. Estas exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización, en el que figuren de alta las personas trabajadoras adscritas a los centros de trabajo afectados, y mes de devengo. Esta declaración hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación temporal de empleo y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones. La declaración hará referencia a haber obtenido, en su caso, la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo.

Para que la exención resulte de aplicación estas declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

6. Junto con la comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de suspensión o reducción de jornada se realizará, en los supuestos a los que se refieren las letras a) y e) del apartado 1, una declaración responsable

sobre el compromiso de la empresa de realización de las acciones formativas a las que se refiere esta disposición.

Para que la exención resulte de aplicación, esta declaración responsable se deberá presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las primeras cuotas sobre las que tengan efectos dichas declaraciones. Si la declaración responsable se efectuase en un momento posterior a la última solicitud del cálculo de la liquidación de cuotas dentro del período de presentación en plazo reglamentario correspondiente, estas exenciones únicamente se aplicarán a las liquidaciones que se presenten con posterioridad, pero no a los períodos ya liquidados.

7. Las comunicaciones y declaraciones responsables a las que se refieren los apartados anteriores se deberán realizar, mediante la transmisión de los datos que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la [Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo](#).

8. La Tesorería General de la Seguridad Social comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal la relación de personas trabajadoras por las que las empresas se han aplicado las exenciones, conforme a lo establecido en las letras a) y e) del apartado 1.

El Servicio Público de Empleo Estatal, por su parte, verificará la realización de las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), conforme a todos los requisitos establecidos en la misma y en la presente disposición.

Cuando no se hayan realizado las acciones formativas a las que se refiere este artículo, según la verificación realizada por el Servicio Público de

Empleo Estatal, la Tesorería General de la Seguridad Social informará de tal circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que ésta inicie los expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas que correspondan, respecto de cada una de las personas trabajadoras por las que no se hayan realizado dichas acciones.

En el supuesto de que la empresa acredite la puesta a disposición de las personas trabajadoras de las acciones formativas no estará obligada al reintegro de las exenciones a las que se refieren las letras a) y e) del apartado 1, cuando la persona trabajadora no las haya realizado.

9. Las empresas que se hayan beneficiado de las exenciones conforme a lo establecido en las letras a) y e) del apartado 1, que incumplan las obligaciones de formación a las que se refieren estas letras deberán ingresar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas respecto de cada trabajador en el que se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa determinación por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del incumplimiento de estas las obligaciones y de los importes a reintegrar.

10. Las exenciones en la cotización reguladas en la presente disposición adicional estarán condicionadas al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa comprobación del

incumplimiento de este compromiso y la determinación de los importes a reintegrar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

No se considerará incumplido este compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. Tampoco se considera incumplido por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En particular, en el caso de contratos temporales, no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el [artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores](#) y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

**Disposición adicional cuadragésima.  
Actuación de la Inspección de Trabajo y  
Seguridad Social.**

Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias, la vigilancia del cumplimiento de los requisitos y de las obligaciones establecidas en relación a las exenciones en las cotizaciones de la Seguridad Social.

A tales efectos, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrollará acciones de control sobre la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cuotas de la Seguridad Social, pudiendo iniciarse en caso de incumplimiento de la normativa los correspondientes expedientes sancionadores y liquidatarios de cuotas.

En particular, vigilará la veracidad, inexactitud u omisión de datos o declaraciones responsables proporcionadas por las empresas o por cualquier otra información que haya sido utilizada para el cálculo de las correspondientes liquidaciones de

cuotas, y sobre la indebida existencia de actividad laboral durante los períodos comunicados por la empresa de suspensión de la relación laboral o reducción de la jornada de trabajo, en los que se hayan aplicado exenciones en la cotización.

**Disposición adicional cuadragésima primera. Medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, regulado en el [artículo 47 bis](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).**

1. Cuando, conforme a lo establecido en el [artículo 47 bis](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), por acuerdo del Consejo de Ministros, se active el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, y las empresas afectadas obtengan autorización de la autoridad laboral para su aplicación, podrán reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo de las personas trabajadoras, y estas acceder a la prestación regulada en esta disposición, en los términos y condiciones establecidos en la misma.

Podrán acceder a esta prestación del Mecanismo RED las personas trabajadoras por cuenta ajena, cuando se suspenda temporalmente su contrato de trabajo o se reduzca temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, siempre que su salario sea objeto de análoga reducción, sin que sea necesario acreditar un periodo mínimo de cotización previo a la Seguridad Social.

Asimismo, podrán acceder a dicha prestación las personas que tengan la condición de socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado y de sociedades laborales incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo

En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria en la empresa autorizada a aplicar el Mecanismo RED de

Flexibilidad y Estabilización del Empleo sea anterior a la fecha del Acuerdo del Consejo de Ministros que declare la activación del mismo.

Esta prestación será incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo, con la prestación por cese de actividad y con la renta activa de inserción, regulada por el [Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre](#).

Asimismo, es incompatible con la obtención de otras prestaciones económicas de la Seguridad Social, salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajo en el que se aplica el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Las personas trabajadoras no podrán percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

2. El procedimiento para la solicitud y el reconocimiento del derecho a esta prestación se desarrollará reglamentariamente, mediante orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, de conformidad con las siguientes reglas:

a) La empresa deberá formular la solicitud, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal.

En dicha solicitud constarán los datos de todas las personas trabajadoras que pudieran resultar afectadas por la aplicación del Mecanismo RED, que sean necesarios para el reconocimiento del derecho. En todo caso se hará constar la naturaleza de la medida aprobada por la Autoridad Laboral y, en caso de reducción de jornada, el porcentaje máximo de reducción autorizado.

b) El plazo para la presentación de esta solicitud será de un mes, a computar desde la fecha de la

notificación de la resolución de la autoridad laboral, en la que se autorice la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo o desde la del certificado del silencio administrativo.

En caso de presentación fuera de plazo, el derecho nacerá el día de la solicitud. En este supuesto, la empresa deberá abonar a la persona trabajadora el importe que hubiese percibido en concepto de prestación del mecanismo RED desde el primer día en que se hubiese aplicado la medida de reducción de jornada o suspensión del contrato.

c) El acceso a la prestación requerirá la inscripción de la persona trabajadora ante el servicio público de empleo competente.

3. La base reguladora de la prestación será el promedio de las bases de cotización en la empresa en la que se aplique el mecanismo por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las retribuciones por horas extraordinarias, correspondientes a los 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de aplicación de la medida a la persona trabajadora.

En caso de no acreditar 180 días de ocupación cotizada en dicha empresa, la base reguladora se calculará en función de las bases correspondientes al periodo inferior acreditado en la misma.

4. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora, calculada de conformidad con el apartado anterior, el porcentaje del 70 por ciento, durante toda la vigencia de la medida.

No obstante, la cuantía máxima mensual a percibir será la equivalente al 225 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte.

En caso de que la relación laboral sea a tiempo parcial, la cuantía máxima contemplada en el párrafo anterior se determinará teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período a que se refiere el apartado 3.

5. Durante la aplicación de las medidas de suspensión o reducción, la empresa ingresará la aportación de la cotización que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación de la persona trabajadora, previo descuento de su importe de la cuantía de su prestación.

6. La prestación será incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo. Será compatible con la realización de otro trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial. En este caso, de su cuantía no se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

7. La duración de la prestación se extenderá, como máximo, hasta la finalización del período de aplicación del Mecanismo RED en la empresa.

8. El acceso a esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto.

El tiempo de percepción de la prestación no se considerará como consumido de la duración en futuros accesos a la protección por desempleo.

El tiempo de percepción de la prestación no tendrá la consideración de período de ocupación cotizado, a los efectos de lo previsto en el artículo 269.1. No obstante, el período de seis años a que se refiere dicho precepto se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera percibido la citada prestación.

En el caso de reducción de jornada, se entenderá como tiempo de percepción de prestación el que resulte de convertir a día a jornada completa el número de horas no trabajadas en el periodo

temporal de referencia.

9. La prestación se suspenderá cuando la relación laboral se suspenda por una causa distinta de la aplicación del Mecanismo.

10. La prestación se extinguirá si se causa baja en la empresa por cualquier motivo. Igualmente se extinguirá por imposición de sanción, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

11. Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal gestionar las funciones y servicios derivados de la prestación regulada en esta disposición y declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de estas prestaciones, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración laboral en materia de sanciones.

Igualmente, corresponde a la entidad gestora competente declarar y exigir la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas por las personas trabajadoras y el reintegro de las prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario.

Cuando se trate de trabajadores por cuenta ajena incluidos dentro Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, las competencias a las que se refiere este apartado corresponderán al Instituto Social de la Marina.

12. Transcurrido el respectivo plazo fijado para el reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas o de responsabilidad empresarial sin haberse efectuado el mismo, corresponderá a la Tesorería General de la Seguridad Social proceder a su recaudación en vía ejecutiva de conformidad con las normas reguladoras de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, devengándose el recargo y el interés de demora en los términos y condiciones establecidos en esta ley.

13. Frente a las resoluciones de la entidad gestora relativas a esta prestación, podrá la persona trabajadora formular reclamación previa, en el plazo de los treinta días hábiles siguientes a la notificación de la resolución, en los términos previstos en el [artículo 71](#) de la [Ley 36/2011, de 10 de octubre](#), reguladora de la jurisdicción social.

14. La prestación regulada en esta disposición se financiará con cargo al Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

**Disposición adicional cuadragésima segunda. Actuaciones del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Tesorería General de la Seguridad Social para la simplificación de actuaciones administrativas.**

Al objeto de reducir las cargas administrativas de las empresas, reglamentariamente se establecerá por el Servicio Público de Empleo Estatal y la Tesorería General de la Seguridad Social, un procedimiento único a través del cual las empresas puedan comunicar, a ambas entidades, el inicio y finalización de los períodos de suspensión temporal de contratos de trabajo y reducción temporal de jornada de trabajo de los trabajadores afectados por un expediente de regulación temporal de empleo.

A través de dicho procedimiento las empresas deberán poder comunicar esta información de tal forma que la misma surta efecto para el desarrollo de la totalidad de las competencias de ambas entidades.

**Disposición adicional cuadragésima tercera. Cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia.**

1. Respecto de los contratos para la formación en alternancia a los que se refiere el [artículo 11.2](#) del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), aprobado por el [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), cuando se celebren a tiempo completo, el

empresario estará obligado a cotizar a la Seguridad Social por la totalidad de las contingencias de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

1.º Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, no supere la base mínima mensual de cotización de dicho Régimen, el empresario ingresará mensualmente en la Seguridad Social, las cuotas únicas que determine para cada ejercicio la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siendo la cuota por contingencias comunes a cargo del empresario y del trabajador, y la cuota por contingencias profesionales a cargo exclusivo del empresario. Igualmente, ingresará las cuotas únicas correspondientes al Fondo de Garantía Salarial, que serán a su exclusivo cargo, así como las correspondientes a desempleo y por formación profesional, que serán a cargo del empresario y del trabajador, en las cuantías igualmente fijadas en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.º Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, supere la base mínima mensual de cotización de dicho Régimen, la cuota a ingresar estará constituida por el resultado de sumar las cuotas únicas a las que se refiere el ordinal anterior y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización anteriormente indicada de la base mínima.

2. La base de cotización a efecto de prestaciones será la base mínima mensual de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo que el importe de la base de cotización a que se refiere el ordinal 2.º del apartado anterior sea superior, en cuyo caso se aplicará esta.

3. A los contratos formativos en alternancia a

---

tiempo parcial les resultarán de aplicación las normas de cotización indicadas en esta disposición para los contratos formativos en alternancia a tiempo completo.

4. A los contratos formativos en alternancia les resultarán de aplicación los beneficios en la cotización a la Seguridad Social que, a la entrada en vigor de esta disposición, estén establecidos para los contratos para la formación y el aprendizaje

© Copyright 2022, vLex. Todos los Derechos Reservados.  
Copia exclusivamente para uso personal. Se prohíbe su distribución o reproducción.

# Reforma laboral. Cuadro comparativo del Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto

Revista de Derecho vLex - Núm. 211, Diciembre 2021

**Autor:** vLex

**Id. vLex** VLEX-879451939

**Link:** <https://app.vlex.com/#vid/reforma-laboral-cuadro-comparativo-879451939>

**Texto**

## Contenidos

Cuadro comparativo del Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#) con las modificaciones introducidas por 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

**Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el [Real decreto-Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#) [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**

**Artículo 6. Infracciones leves.**

Son infracciones leves:

5. No informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia y a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la determinada o temporales, incluidos los

**Artículo 6 Infracciones leves.**

Son infracciones leves:

empresa, en los términos previstos en los artículos formativos, y a los trabajadores fijos-  
[12.4](#), [13.3](#) y [15.7](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#). discontinuos sobre las vacantes existentes  
 en la empresa, en los términos previstos en  
 los artículos [12.4](#), [13.3](#), [15.7](#) y [16.7](#) del  
[Estatuto de los Trabajadores](#).

**Artículo 7. Infracciones graves.**

Son infracciones graves:

2. La transgresión de la normativa sobre 2. La transgresión de la normativa sobre  
 modalidades contractuales, contratos de duración modalidades contractuales, contratos de  
 determinada y temporales, mediante su utilización duración determinada y temporales,  
 en fraude de ley o respecto a personas, mediante su utilización en fraude de ley o  
 finalidades, supuestos y límites temporales respecto a personas, finalidades, supuestos  
 distintos de los previstos legal, y límites temporales distintos de los  
 reglamentariamente, o mediante convenio previstos legal, reglamentariamente, o  
 colectivo cuando dichos extremos puedan ser mediante convenio colectivo cuando dichos  
 determinados por la negociación colectiva.

**Artículo 8. Infracciones muy graves.**

Son infracciones muy graves:

3. Proceder al despido colectivo de trabajadores o 3. Proceder al despido colectivo de  
 a la aplicación de medidas de suspensión de trabajadores o a la aplicación de medidas  
 contratos o reducción de jornada por causas de suspensión de contratos o reducción de  
 económicas, técnicas, organizativas o de jornada por causas económicas, técnicas,  
 producción o derivadas de fuerza mayor sin acudir organizativas o de producción o derivadas  
 a los procedimientos establecidos en los artículos de fuerza mayor o del Mecanismo RED en  
[51](#) y [47](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#).

**Artículo 7. Infracciones graves.**

Son infracciones graves:

2. La transgresión de la normativa sobre 2. La transgresión de la normativa sobre  
 modalidades contractuales, contratos de duración modalidades contractuales, contratos de  
 determinada y temporales, mediante su utilización duración determinada y temporales,  
 en fraude de ley o respecto a personas, mediante su utilización en fraude de ley o  
 finalidades, supuestos y límites temporales respecto a personas, finalidades, supuestos  
 distintos de los previstos legal, y límites temporales distintos de los  
 reglamentariamente, o mediante convenio previstos legal, reglamentariamente, o  
 colectivo cuando dichos extremos puedan ser mediante convenio colectivo cuando dichos  
 determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se  
 considerará una infracción por cada una de  
 las personas trabajadoras afectadas.

14. La formalización de nuevas 14. La formalización de nuevas  
 contrataciones laborales incumpliendo la contrataciones laborales incumpliendo la  
 prohibición establecida en el [artículo 47.7.d\)](#)  
 del [Estatuto de los Trabajadores](#).

Se considerará una infracción por cada Se considerará una infracción por cada  
 persona trabajadora contratada.

**Artículo 8. Infracciones muy graves.**

Son infracciones muy graves:

3. Proceder al despido colectivo de 3. Proceder al despido colectivo de  
 a la aplicación de medidas de suspensión de trabajadores o a la aplicación de medidas  
 contratos o reducción de jornada por causas de suspensión de contratos o reducción de  
 económicas, técnicas, organizativas o de jornada por causas económicas, técnicas,  
 producción o derivadas de fuerza mayor sin acudir organizativas o de producción o derivadas  
 a los procedimientos establecidos en los artículos de fuerza mayor o del Mecanismo RED en  
 cualquiera de sus modalidades, sin acudir a  
 los procedimientos establecidos en los  
 artículos [51](#), [47](#) y [47 bis](#) del  
[Estatuto de los Trabajadores](#).

20. Establecer nuevas externalizaciones de 20. Establecer nuevas externalizaciones de  
 actividad incumpliendo la prohibición actividad incumpliendo la prohibición

establecida en el [artículo 47.7.d\)](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#).

**Artículo 18. Infracciones de las empresas de trabajo temporal.**

2. Infracciones graves:

c) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

2. Infracciones graves:

c) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

A estos efectos, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada.

f) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

**Artículo 19. Infracciones de las empresas usuarias.**

2. Son infracciones graves:

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

2. Son infracciones graves:

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

A estos efectos, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada.

g) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

**Artículo 19 bis. Infracciones de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el**

**Artículo 19 bis. Infracciones de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros estados miembros de la Unión Europea o en Estados**

**Espacio Económico Europeo.**

1. Constituyen infracciones graves de las empresas de trabajo temporal:

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el [artículo 6.2](#) de la [Ley 14/1994, de 1 de junio](#)

**Artículo 19 ter. Infracciones de las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España.**

2. Infracciones graves:

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el [artículo 6.2](#) de la [Ley 14/1994, de 1 de junio](#), o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos

**signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.**

1. Constituyen infracciones graves de las empresas de trabajo temporal:

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el [artículo 6.2](#) de la [Ley 14/1994, de 1 de junio](#).

A estos efectos, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada

**Artículo 19 ter. Infracciones de las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España.**

2. Infracciones graves:

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el [artículo 6.2](#) de la [Ley 14/1994, de 1 de junio](#).

A estos efectos, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada

h) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

**Artículo 40. Cuantía de las sanciones.**

c bis) Las infracciones graves señaladas en los artículos 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b) y 19 ter.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.