



enero 2022

# eNewsletter Laboral

monográfico Reforma Laboral RD-ley 32/2021

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 (BOE núm. 313, de 30.12.21), vigente -excepto para algunas concretas cuestiones- desde el 31.12.21, viene a operar algunos cambios relevantes en la regulación de nuestro sistema de relaciones que, desde la perspectiva de los intereses empresariales, analizamos en sus puntos clave mediante esta entrega monográfica para nuestros Clientes.



## 1. Contratos formativos

Se crea el nuevo contrato formativo, que constará de dos modalidades:

**1.1. Contrato de formación en alternancia:** tendrá por objeto la compatibilización entre la actividad laboral retribuida con la formación universitaria, de FP o del CEFSNE y podrá celebrarse, con carácter general, con personas de **hasta 30 años**. La **duración mínima** será de **3 meses**, y la **máxima** de **2 años**, no pudiendo ser el tiempo efectivo de trabajo superior al 65% de la jornada máxima durante el primer año, y del 85% el segundo. Además, las empresas participarán en la elaboración del **plan formativo individualizado** de la persona contratada, y le asignará un **tutor** para darle seguimiento. No será posible la realización de horas complementarias o extraordinarias, trabajos nocturnos o a turnos (con alguna excepción), ni tampoco podrá haber período de prueba. La **retribución** será la establecida para estos contratos en el Convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, no podrá ser inferior al 60% el primer año ni del 75% el segundo, respecto de la fijada en el convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. Tampoco podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en proporción al tiempo de trabajo realizado.

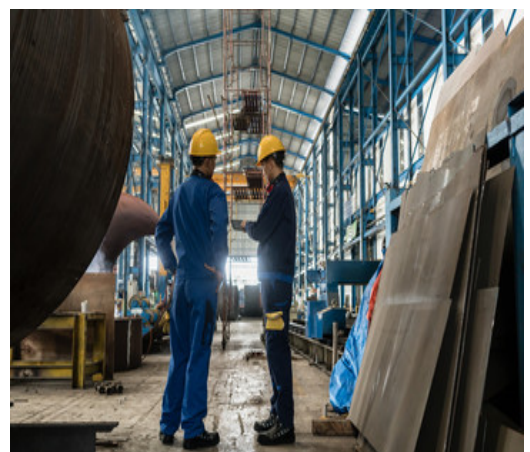
**1.2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional:** destinado a quienes ya ostenten un título universitario, de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportistas del sistema educativo. Deberá **concertarse dentro de los 3 años** (5 si es una persona con discapacidad) siguientes a la **terminación** de los correspondientes **estudios**. No podrá celebrarse por quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses. La **duración** de este contrato **no** podrá ser **inferior a 6 meses** ni **superior a 1 año**. La empresa deberá elaborar el plan formativo individual de la persona contratada y asignarle un tutor. No podrán realizarse horas extraordinarias (salvo excepciones). Podrá establecerse un periodo de prueba, que en ningún caso será superior a 1 mes. La retribución será la fijada en el Convenio colectivo aplicable para estos contratos o, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, sin que en ningún caso pueda ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo realizado.

**1.3. Reglas comunes a los contratos formativos:** destaca, por su novedad, la nueva posibilidad de suscribir estos tipos contractuales a tiempo parcial. El texto del contrato deberá incluir el plan formativo individual, con especificación tanto del contenido de las prácticas o formación como de las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o con incumplimiento de las obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario. Las empresas en ERtE o acogidas al Mecanismo RED podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esa modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada. También se prevé la sanción a las empresas que no informen sobre vacantes existentes a las personas con contrato formativo.

## 2. Contratos temporales

La reforma de la norma laboral básica reitera la **presunción** de que el contrato laboral lo es por tiempo indefinido, acotando, además, a dos únicos supuestos tasados de modalidad de contratación laboral temporal (desapareciendo, así, el contrato por obra o servicio determinado, que venía siendo el más utilizado para los casos de contratación no indefinida):

**2.1. Contrato temporal por circunstancias de la producción,** que se podrá suscribir cuando se dé **incremento ocasional e imprevisible** u **oscilaciones** que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un **desajuste temporal** entre el empleo estable disponible y el que se requiere, incluyéndose las derivadas de las vacaciones anuales. La duración de este contrato no podrá ser superior a 6 meses (ampliable por convenio sectorial hasta 1 año).



Se establece una **sub-modalidad** para atender situaciones ocasionales, **previsibles** y que tengan una duración reducida y delimitada. En este caso, las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de **90 días en el año natural** (no utilizables de forma continuada), independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Las empresas deberán **informar** a la **representación** legal de las personas trabajadoras sobre la **previsión anual de uso** de esa modalidad contractual. **No** podrán identificarse como causas de estos contratos la realización de trabajos en el marco de **contratas**, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan **actividad** habitual u **ordinaria** de la empresa.

2.2. **Contrato temporal por sustitución de la persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo**, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución. Podrá iniciarse hasta 15 días antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida. Esta modalidad contractual también podrá concertarse para **completar** la **jornada reducida** de otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas mediante convenio colectivo, así como para la **cobertura temporal** de un puesto de trabajo **durante** el **proceso de selección** o promoción para su cobertura definitiva, siendo en este último caso la duración máxima permitida de 3 meses.

2.3. **Régimen transitorio sobre contratación temporal**: Los contratos para obra y servicio determinado, eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y de interinidad, o los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje celebrados con anterioridad al 31.12.21 según lo previsto en el texto legal anterior a la entrada vigor de la reforma, resultarán aplicables hasta su duración máxima prevista en los respectivos preceptos. Los contratos por obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que se celebren entre el 31.12.21 y el 30.03.22 se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a 6 meses.

2.4. **Planes de reducción de la temporalidad**: por convenio colectivo podrán establecerse planes de reducción de la temporalidad, así como fijar **criterios** generales relativos a la adecuada relación entre el **volumen** de contratación de carácter **temporal** y la **plantilla total** de la empresa, **criterios objetivos de conversión** de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, o fijar **porcentajes máximos de temporalidad** y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.

2.5. **Abuso de la temporalidad y fijeza en caso de encadenamiento de contratos**: la celebración de contratos temporales sin causa suficiente, sin cumplir las obligaciones en materia de seguridad social, o bien el encadenamiento de dos o más contratos por circunstancias de la producción para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas durante **más de 18 meses en un período de 24**, implicará la conversión de estos contratos en fijos (hasta ahora eran 24 meses en el lapso de 30).

2.6. **Endurecimiento de las sanciones** asociadas a aquellas infracciones consistentes en la transgresión de la normativa sobre contratación temporal y de duración determinada considerándose, a estos efectos, **una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas.**



### 3. Contrato fijo-discontinuo

Se modifica y amplía esta figura contractual del artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET), que abarcará, por un lado, tanto los trabajos de **naturaleza estacional**, vinculados a actividades productivas **de temporada** o que, no teniendo dicha naturaleza y, siendo de **prestación intermitente**, tengan **periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados**, así como, por otro lado, la prestación de servicios en el marco de ejecución de **contratos** mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. También podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una **ETT** y una persona contratada para ser cedida. Las empresas deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras con antelación suficiente, al inicio de cada año natural, un **calendario** con las **previsiones de llamamiento anual o semestral** (los criterios objetivos y formales por los que deberá regirse serán fijados mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa), así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Se remite a los convenios colectivos de ámbito sectorial la posibilidad de establecer una **bolsa sectorial de empleo** en la que se puedan integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y formación continua durante los mismos; pudiéndose acordar también la celebración a **tiempo parcial** de los contratos fijos-discontinuos, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen. Asimismo, podrán fijar un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento.

Para calcular la **antigüedad** de las personas trabajadoras bajo esta modalidad contractual se considerará, como norma general, toda la **duración** de la **relación** laboral, y no el tiempo de servicios efectivamente prestados. Se exceptúan de esta regla

Por otro lado, se prevé la posibilidad de **sancionar** a las empresas que no **informen de vacantes** existentes a las personas contratadas bajo esta modalidad contractual.







#### 4. Contrato indefinido adscrito a obras de la construcción

Mediante modificación de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, *reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción*, el RD-ley 31/2021 regula el nuevo contrato indefinido adscrito a obra -que viene a sustituir al contrato fijo de obra que desde hace largos años regulaba el convenio colectivo estatal de la construcción-.

La **finalización de la obra** en la que preste servicios la persona trabajadora -se nos da una definición multiforme lo que debe entenderse por tal- determinará la obligación para la empresa de efectuarle una **propuesta de recolocación**, previo desarrollo, de ser preciso, de un **proceso de formación**. Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato podrá extinguirse cuando: **a)** la persona trabajadora afectada **rechace** la recolocación; **b)** la **cualificación** de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, **no resulte adecuada** a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permita su integración en éstas por existir un **exceso de personas** con la **cualificación** necesaria para desarrollar sus mismas funciones, o c) la **inexistencia en la provincia** en que esté contratada la persona trabajadora **de obras** de la empresa **acordes a su cualificación** profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación. En el supuesto **a)** la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la **aceptación o rechazo** de la propuesta en el plazo de 7 días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial, transcurrido el cual sin respuesta se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación. En los supuestos de los apartados **b)** y **c)**, la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de 15 días a su efectividad. La extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora dará lugar a una **indemnización del 7%** calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.



#### 5. Subcontratación de obras y servicios

Durante la **negociación** de la reforma laboral se contempló la posibilidad de introducir una severa **limitación** a la **externalización empresarial** de los **servicios**, pero finalmente se ha mantenido lo fundamental de la normativa precedente, sin que se introduzca variación en el régimen jurídico de responsabilidad entre empresas en supuestos de contratas o subcontratas.



La norma analizada modifica el **artículo 42.6 del ET**, reordenando el sistema de fuentes en la regulación de las condiciones contractuales de los trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas, estableciendo que el **convenio colectivo de aplicación** para las **empresas contratistas y subcontratistas** será el del **sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata**, con **independencia** de su **objeto social o forma jurídica**, salvo en el caso de que la empresa contratista o subcontratista tuviera un convenio propio que mejorase las condiciones del sectorial.



## 6. Regulación temporal de empleo

A lo largo de la crisis sanitaria y económica derivada de la pandemia por la COVID-19 los expedientes de regulación temporal de empleo (ERtE) se han revelado como un buen mecanismo de **flexibilidad interna** de las empresas para el **ajuste temporal** de su **actividad**, alternativo a la **destrucción de empleo**. Las medidas que se han ido adoptado desde la eclosión de la pandemia para la **agilización** en la **tramitación** de estos expedientes, la **ampliación** de las **causas** en la que pueden motivarse, los **beneficios** en materia de **prestaciones por desempleo** y las **bonificaciones** en las **cotizaciones** a la **Seguridad Social** han propiciado que el recurso a esta herramienta de suspensión del contrato de trabajo o de reducción de jornada haya constituido desde entonces un recurso necesario para muchas Empresas que, de otra forma, se habrían visto abocadas al despido de sus trabajadores o incluso al cierre.

En la línea de las modificaciones legales operadas en estos expedientes para combatir esta crisis, el RD-ley 32/2021 adopta algunas de ellas con vocación de **permanencia** en el tiempo en orden a la consecución la **estabilidad laboral y económica**.

**6.1. ERtE por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (ERtE etop):** se reduce a **7 días** la duración del **periodo de consultas** en empresas con menos de **50 trabajadores**, previa **constitución** de la **comisión representativa**; se refuerza la **información** a la **representación** de las **personas trabajadoras** durante la aplicación del expediente; y se establecen expresas **prohibiciones ex lege** de realización de **horas extraordinarias**, de **externalizaciones** de **servicios** y de **nuevas contrataciones** laborales durante su aplicación.

**6.2. ERtE por causa de fuerza mayor (fm):** a la causa “tradicional” motivadora de este tipo de expediente se suman las **limitaciones** o los **impedimentos** a la **actividad normalizada** de la empresa por **decisiones** de la **autoridad gubernativa**, consolidándose así los **ERtE fm** por **impedimento** o **limitación** acuñados durante la pandemia; con **exigencia** de un **informe** de la **Inspección de Trabajo**; y la previsión de su **autorización** por **silencio positivo**, a falta de **resolución expresa** de la **Autoridad Laboral**, en el plazo de **5 días** desde su **solicitud**.

**6.3. Régimen de afectaciones y desafectaciones:** tanto en los **ERtE etop** como en los **ERtE fm**, durante su **periodo de aplicación** la empresa podrá **afectar** y **desafectar** personas trabajadoras **previa información** a la representación legal de las personas trabajadoras y **comunicación** a la **Tesorería General de la Seguridad Social**; pudiendo aplicarse **bonificaciones** en las **cotizaciones** a la Seguridad Social (del 20% y del 90%, respectivamente) si durante su aplicación se desarrollan **actividades formativas** para los trabajadores afectados por estos expedientes.

**6.4. Mecanismo RED:** junto con la nueva configuración de los ERtE, el RD-Ley 32/2021 arbitra el **Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización** en el empleo, que una vez activado por el **Consejo de Ministros** permitirá a las empresas solicitar medidas de **reducción de jornada** o de **suspensión de contratos** en cualquiera de sus centro de trabajo. Este mecanismo RED tiene dos modalidades:

(1) **Cíclica**, para el supuesto de una **coyuntura macroeconómica general** que abone la conveniencia de la adopción de **instrumentos adicionales de estabilización del empleo**, que permitirá a las empresas **suspender los contratos de trabajo** o **reducir la jornada de trabajo** por **período máximo de 1 año** (durante el cual se incentivará la **formación** de los trabajadores) y gozar de **exoneraciones** en las **cotizaciones** a la **Seguridad Social** decrecientes en el tiempo de entre el **60%** y el **20%** durante los **12 meses** siguientes a su **activación**; y

(2) **Sectorial**, para el supuesto de **cambios permanentes** que generen **necesidades de recualificación** y de **procesos de transición profesional** de las personas trabajadoras, con una **duración máxima de 2 años**, pudiendo la empresa de destino de los trabajadores gozar de **bonificaciones** en las **cotizaciones** a la **Seguridad Social** de **50%** durante **6 meses**. Estas exoneraciones estarán vinculadas al desarrollo de acciones formativas. Durante todo el período de suspensión de los contratos de trabajo o de reducción de la jornada, los trabajadores afectados por estas medidas tendrán derecho a una **prestación económica del 70%** de la **base reguladora**, que no consumirá prestación por desempleo.

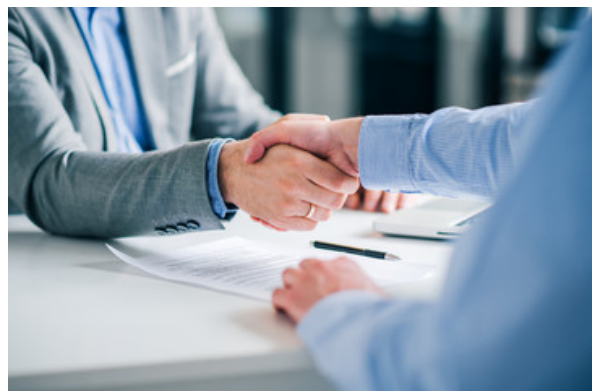
En ambas modalidades de Mecanismo RED -para el cual se constituirá el “Fondo RED”- las personas trabajadoras afectadas causarán derecho a una prestación específica.



## **7. Modificaciones en materia de negociación colectiva**

El **RD-ley 32/2021** incorpora cambios en la **estructura** de la **negociación** colectiva, reforzando la **representatividad** de las **partes negociadoras** y ampliando sus contenidos, debiendo destacar:

**7.1. Concurrencia de convenios:** la norma analizada modifica el **artículo 84.2** del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET), recuperándose la **prevalencia del convenio sectorial** sobre el de empresa en relación con las **condiciones salariales** o **jornada laboral**, que no podrán ser inferiores o superiores, respectivamente, a las establecidas en la norma convencional sectorial. En cambio, se **mantiene la prioridad** aplicativa del **convenio de empresa** en materias como el **abono y compensación de horas extras**; la **retribución del trabajo a turnos**, el **horario** y la **distribución del tiempo de trabajo**, la **planificación anual** de las **vacaciones**, la **adaptación** de la **clasificación profesional** o las **medidas de conciliación familiar**.



**7.2. Ultraactividad:** se ha modificado asimismo el **artículo 86** del ET, recuperándose la **ultraactividad** de los **convenios colectivos**, que se prorrogarán hasta que sean sustituidos por otros nuevos, manteniéndose **en vigor** durante todo el **tiempo** al que se extiendan las **negociaciones** entre las partes y por mientras no se pacte uno nuevo.



## 8. Modificaciones en materia de Seguridad Social

De forma adicional a la modificación normativa del sistema de pensiones mediante Ley 21/2021, de 28 de diciembre (sobre cuyos contenidos le informamos recientemente -[La reforma de las pensiones | Crowe Spain](#)-), el ahora comentado RD-ley 32/2021 **modifica** asimismo diversos aspectos del texto refundido de la **Ley General de la Seguridad Social**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre:

- **Incremento** en la **cotización** respecto a los **contratos de duración determinada inferior a 30 días** en determinados supuestos
- **Nueva regulación** de la **cotización** empresarial en los distintos supuestos de **reducción temporal de jornada** o **suspensión temporal del contrato de trabajo** en los casos de **ERtE etop**, **ERtE fm**, aplicación del **Mecanismo RED** de Flexibilidad y Estabilización del Empleo o **resolución judicial** adoptada en el seno de un **procedimiento concursal**.
- Previsión de un **nuevo supuesto de situación legal de desempleo** relativo a la **extinción del contrato de trabajo por motivos inherentes a la persona trabajadora** regulada en la Disposición Adicional 3ª de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la **subcontratación** en el **Sector de la Construcción**, en los casos de **rechazo de la recolocación** por la persona trabajadora, su **cualificación inadecuada tras proceso formativo o de recualificación**, o **inexistencia de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional** en la misma **provincia** en que esté contratada.
- Establecimiento de las **cuantías** de las **exenciones** en las **cotizaciones** a la **Seguridad Social** aplicables a los **ERtE etop**, **ERtE fm** y al **Mecanismo RED** de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, así como de los **requisitos** y **condiciones** para su **aplicación**, facultándose al **Consejo de Ministros** para que, en atención a la **coyuntura económica**, pueda **impulsar la modificación** de los **porcentajes** de las **exenciones**.
- Asignación a la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** de la **vigilancia del cumplimiento** de los **requisitos** y de las **obligaciones** establecidas en relación con las **exenciones** en las **cotizaciones** de la Seguridad Social, con **desarrollo de acciones de control** sobre la **correcta aplicación** de tales exenciones y **facultad de incoación de expedientes sancionadores y liquidatorios** de cuotas en caso de **incumplimiento** de su normativa reguladora.
- Establecimiento de una **nueva prestación de sostenibilidad de empleo** a la que se podrán acoger las **personas trabajadoras afectadas** por la **aplicación del Mecanismo RED**, **incompatible** con la **percepción de prestaciones o subsidios por desempleo**.
- Establecimiento de un **procedimiento único y simplificado de comunicación** al **Servicio Público de Empleo Estatal** y a la **Tesorería General de la Seguridad Social** por las empresas, del **inicio y finalización de los periodos de suspensión temporal** de los contratos de trabajo y **reducción temporal de la jornada de trabajo**.





## 9. Modificaciones sobre infracciones en el orden social

El RD-ley 32/2021 contiene varias **modificaciones y adiciones** al 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 (LISOS), que para cuadrar con los nuevos postulados normativos de **restricción de uso de la contratación temporal** tiene como premisas el endurecimiento del régimen de infracciones y sanciones por incumplimiento del nuevo tratamiento de esa temporalidad, y muy en especial la individualización de esas infracciones (que pasan a computar por trabajador, no como hasta ahora por empresa), y que se concretan en las siguientes nuevas infracciones:

### 9.1. Infracciones leves

- **No informar** a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, y a los trabajadores fijos-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 ET.

### 9.2. Infracciones graves

- la **transgresión** de la **normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales**, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.
- la formalización de **nuevas contrataciones** laborales incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del ET.
- la formalización de **contratos de puesta a disposición** para **supuestos distintos** de los previstos en el artículo 6.2 de la Ley reguladora de las empresas de **trabajo temporal**,
- la formalización de 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**.

Las novedades para estas nuevas infracciones graves se redoblan con la circunstancia de que se considerará una infracción por cada persona trabajadora, y con el incremento de la cuantía de las **sanciones** económicas, **de hasta 10.000€**



### 9.3. Infracciones muy graves

- Proceder al **despido colectivo** de trabajadores o a la aplicación de **medidas de suspensión** de contratos o **reducción** de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas 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 ET.
- Establecer **nuevas externalizaciones** de actividad **incumpliendo** la **prohibición** establecida en el artículo 47.7.d) del ET.

9.4. **Cuantías para las nuevas infracciones.** 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) del texto resultante de la LISOS se sancionarán con multa, en grado mínimo, de 1.000 a 2.000€; en grado medio, de 2.001 a 5.000€, y en grado máximo, de 5.001 a 10.000€.



## 10. Cuestiones de derecho transitorio

De entre las más de veinte disposiciones adicionales, transitorias y finales de este RD-ley debemos destacar las siguientes, que afectan a la aplicación temporal de la nueva norma:

**10.1. ERtE's en curso:** La tramitación y efectos de los expedientes por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19 regulados en el RD-Ley 18/2021, de 28 de septiembre seguirán rigiéndose por lo dispuesto en dicho precepto hasta el día 28.02.22.

**10.2. Contratos formativos vigentes:** Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del ET según redacción vigente hasta el 30.12.21 resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en aquél precepto.

### 10.3. Efectividad de las modificaciones sobre contratación temporal:

*Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes de 31.12.21:* Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el anterior artículo 15.1.a) del ET celebrados antes del 31.12.21, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos. Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del ET celebrados anteriormente se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en la anterior redacción.

*Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde 31.12.21 hasta 30.03.22:* Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos celebrados en ese intervalo se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que de concertación, sin que su duración pueda ser superior a 6 meses.

**10.4. Prórroga del SMI 2021:** En tanto, en el marco del diálogo social, no se apruebe el real decreto por el que se fije el salario mínimo interprofesional para el año 2022, se prorroga la vigencia del RD 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021 en 965,00€ brutos mensuales.

### Área Laboral – Crowe Legal y Tributario

Avda. Diagonal, 429, 5ª planta – E-08036 BARCELONA - Tel. 932 448 900

Para cualquier aclaración dirijase al profesional designado para su cuenta de asesoramiento jurídico-laboral  
[max.arias@crowe.es](mailto:max.arias@crowe.es) - [javier.llorente@crowe.es](mailto:javier.llorente@crowe.es) - [mariajesus.parra@crowe.es](mailto:mariajesus.parra@crowe.es)