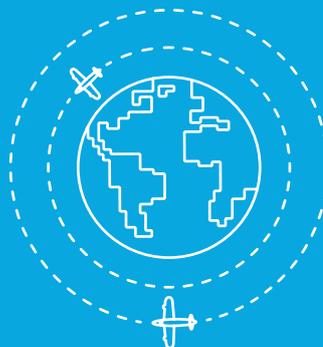


# RSM Alert



## 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.

Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre:

### Contratos formativos:

#### a) Alternancia:

- **Objeto:** Compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos (FP, Estudios universitarios y/o especialidades formativas del SNE).
- **Requisitos:**
  - Se podrá celebrar con personas sin cualificación profesional para la celebración de contratos formativos para la obtención de práctica profesional.
  - Límite de edad: 30 años (en determinados supuestos).
  - La actividad a desarrollar deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación.
  - Se requiere la formalización de un programa de formación común y la designación de un tutor, tanto en la entidad formativa como en la empresa contratante.
  - Se deberá elaborar un plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
  - Duración: 3 meses – 2 años (según plan o programa formativo).
  - Sólo podrá celebrarse un contrato por cada título habilitante.
  - Tiempo de trabajo efectivo (máximo):
    - o Primer año: 65% de la jornada máxima.
    - o Segundo año: 85% de la jornada máxima.
  - Prohibición de realizar horas extraordinarias estructurales, horas complementarias, trabajos nocturnos y/o trabajo a turnos.
  - Prohibición de establecimiento de un periodo de prueba.
  - Retribución según convenio y, en su defecto:
    - o Primer año: Como mínimo, 60% de la prevista para el Grupo profesional y Nivel Retributivo.
    - o Segundo año: Como mínimo, 75% de la prevista para el Grupo profesional y Nivel Retributivo.

# RSM Alert



## b) Práctica profesional:

- **Objeto:** Obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.
- **Requisitos:**
  - El trabajador debe estar en posesión de un título universitario, de grado (medio o superior), de máster o equivalente.
  - Debe concertarse dentro de los 3 años siguientes a la finalización de los estudios correspondientes (o 5, si se concerta con una persona con discapacidad).
  - Duración: 6 meses – 1 año.
  - Periodo de prueba: 1 mes (máximo).
  - Obligación de elaborar un plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, así como de la asignación de un tutor.
  - A su finalización, el trabajador tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica profesional impartida.
  - Prohibición de realizar horas extraordinarias estructurales.
  - Retribución según convenio.

## c) Disposiciones comunes:

- Acción protectora: Todas las contingencias y prestaciones.
- Interrupción del contrato durante la situación de IT, nacimiento, riesgo durante el embarazo, etc.
- Requisitos formales del contrato: Forma escrita. Deberá incluir obligatoriamente el texto del plan formativo, el contenido de las prácticas o formación y las actividades de tutoría, debiendo asimismo incorporar el texto de los acuerdos y convenios formativos.
- Excepción a los límites de edad / duración máxima contrato: Personas con discapacidad y colectivos en situación de exclusión social.
- Mediante convenio sectorial podrán determinarse los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por contrato formativo.
- Se considerarán indefinidos los contratos respecto a los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas, además de los celebrados en fraude de Ley.
- Deber de información a la RLT.
- Mediante la negociación colectiva deberá garantizarse la presencia equilibrada entre hombres mujeres vinculados mediante este tipo de contratos, pudiendo establecerse, asimismo, compromisos de conversión de dichos contratos en indefinidos.
- Las empresas podrán recabar certificado del SEPE conforme las personas objeto de contratación han estado previamente contratadas bajo contratos formativos, y tendrá valor liberatorio.

# RSM Alert



**d) Entrada en vigor: A los tres meses de la publicación de la norma en el BOE**

**e) Régimen transitorio:**

- Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción anterior a esta reforma que estará vigente hasta 30 de marzo de 2022, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto.
- Por lo tanto, podrán seguir realizándose contratos de prácticas y para la formación y el aprendizaje hasta el 30 de marzo de 2022, conforme a su regulación y regirán hasta su duración máxima, es decir, hasta 2 y tres años como máximo, respectivamente.

## Contratos por circunstancias de la producción:

- **Objeto:**
  - Atender el incremento ocasional e imprevisible, así como las oscilaciones de actividad que generen un desajuste entre el empleo estable disponible y el que se requiere (incluyendo el derivado de las vacaciones anuales) (\*).
  - Atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada (máximo 90 días en el año natural -discontinuos-).
- **Duración (\*):** 6 meses, ampliable por Convenio hasta 1 año (máximo).
- **Requisitos formales:** Necesidad de especificar con precisión la causa del contrato, las circunstancias concretas de su formalización, y su conexión con la duración prevista.
- **Límites:** No constituirá causa válida para su formalización la realización de trabajos en el marco de contratos, subcontratos o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

## Contratos por sustitución de persona trabajadora

- **Objeto:**
  - a) Sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (en este supuesto, el contrato podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida -antelación máxima de 15 días-).
  - b) Completar la jornada reducida por otra persona trabajadora.
  - c) Cobertura temporal de puestos de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva (máximo 3 meses de duración).
- **Requisitos formales:** Necesidad de especificar con precisión la causa del contrato, las circunstancias concretas de su formalización, y su conexión con la duración prevista, identificando asimismo el nombre del trabajador sustituido y la causa de sustitución.



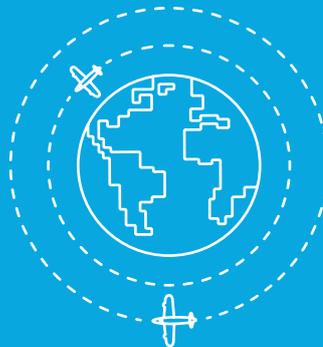
## Consideraciones comunes en relación a los contratos de duración determinada

- **Adquisición de la condición de fijos: Supuestos:**
  - o Incumplimiento de los requisitos previstos en el ET.
  - o Falta de alta en la SS tras superación del periodo de prueba.
  - o Prestación de servicios durante un plazo superior a 18 meses dentro de un periodo de 24 meses, a través de varios contratos de duración determinada (aplicable a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del RDL 32/2021).
- Deber de información a los trabajadores de la existencia de puestos vacantes (a través de anuncio público u otros medios previstos en la negociación colectiva).
- Deber de información a la RLT.
- Deber de expedir un documento justificativo al trabajador sobre su nueva condición de fijo, en los 10 días siguientes a la adquisición de dicha condición.
- **Entrada en vigor:** A los tres meses de la publicación de la norma en el BOE.
- **Régimen transitorio:**
  - Los contratos para obra y servicio determinado celebrados antes del 31/12/2021, así como los contratos fijos de obra vigentes antes de la entrada en vigor del nuevo RDL 32/2021, resultarán aplicables hasta su duración máxima, de acuerdo con lo previsto en la normativa anterior.
  - Los contratos eventuales y los contratos de interinidad celebrados antes de la entrada en vigor del nuevo RDL 32/2021 se regirán hasta su duración máxima por lo previsto en dicha redacción.
  - Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales celebrados desde el 31/12/2021 hasta el 30/03/2022 se regirán por la normativa vigente a fecha de su formalización, y su duración no podrá ser superior a 6 meses.
  - Lo previsto sobre el encadenamiento de contratos será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de 31 de marzo de 2022.
  - Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo para el encadenamiento, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a 31 de diciembre de 2021.



## Contrato fijo-discontinuo

- **Objeto:**
  - Realización de trabajos de naturaleza estacional.
  - Realización de trabajos vinculados a actividades productivas de temporada.
  - Desarrollo de trabajos intermitentes en periodos de ejecución inciertos, determinados o indeterminados.
- **Otros supuestos:**
  - Podrá concertarse para la realización de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa (los periodos de inactividad podrán determinarse por convenio sectorial -en su defecto, máximo 3 meses-, y solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones).
  - Podrá concertarse entre una ETT y un trabajador.
- **Requisitos formales:** Forma Escrita. Necesidad de especificar la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria.
- **Otras consideraciones:**
  - **Llamamiento de trabajadores fijos discontinuos:** Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa. Necesidad de dejar constancia formal del llamamiento.
  - **Deber de información a la RLT,** al inicio de cada año natural, del calendario anual con las previsiones de llamamiento (periodicidad anual o semestral) y altas efectivas.
  - **Bolsa sectorial de empleo:** La podrán establecer los convenios colectivos sectoriales, a fin de favorecer la contratación de los trabajadores fijos-discontinuos durante los periodos de inactividad, así como su formación continua.
  - **Los convenios sectoriales podrán establecer particularidades relativas a la celebración de contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial, sobre el deber de elaboración de un censo anual de personal fijo discontinuo, establecimiento de un periodo mínimo de llamamiento anual y cuantías a abonar a los trabajadores por fin de llamamiento.**
- **Entrada en vigor:** A los tres meses de la publicación de la norma en el BOE.



## Subcontratación de obras y servicios

- 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 que exista otro convenio sectorial aplicable.
- No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará éste, en los términos previstos en el art. 84 del ET.
- Las previsiones anteriores no serán aplicables en los casos de contratas y subcontratas suscritas con centros especiales de empleo.

## Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor

### a) ERTE's ETOP:

- El periodo de consultas no podrá tener una duración superior a quince días, salvo en empresas de menos de 50 trabajadores, en los que su duración máxima se reduce a siete días..
- Se reduce a 5 días el plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora, salvo en aquellos supuestos en que alguno de los centros de trabajo afectados no cuente con RLT, en cuyo caso dicho plazo máximo será de 10 días.
- En cualquier momento durante la vigencia de la medida, la empresa podrá comunicar a la RLT una propuesta de prórroga de la misma, la cual deberá ser tratada en un periodo de consultas de duración máxima de 5 días. La decisión empresarial será comunicada a la autoridad laboral en un plazo de 7 días, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral.
- Durante las reducciones de jornada o suspensiones de contrato, las empresas podrán desarrollar acciones formativas que tendrán como objeto la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras.
- La TGSS, el SEPE y la ITSS tendrán acceso a todos los datos necesarios en relación a los expedientes de regulación temporal de empleo.

### b) ERTE's Fuerza Mayor:

- Se introduce una regulación más profusa y detallada de los ERTE's de Fuerza Mayor, así como de los ERTE's por impedimentos y limitaciones de actividad, en consonancia con las medidas adoptadas durante la pandemia de la Covid-19:

# RSM Alert



- **Fuerza Mayor temporal:** La autoridad laboral, previa solicitud de informe de la Inspección de Trabajo, deberá constatar la Fuerza Mayor invocada, evacuando resolución en el plazo de 5 días a contar desde la solicitud empresarial. Si no se emite resolución expresa en el plazo indicado, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo.
- **Impedimentos o limitaciones de actividad:** La empresa, como consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, podrá solicitar la adopción de estos expedientes previa justificación de la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente.

## Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

- Se crea el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, como instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo, previa activación por parte del Consejo de Ministros.
- A través de este 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. Para su activación, se exigirá la obtención de una Autorización por parte de la actividad laboral competente.
- **Modalidades:**
  - **Cíclica:** Cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de 1 año.
  - **Sectorial:** Cuando en un determinado sector o sectores de actividad, se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de 1 año y la posibilidad de dos prórrogas de 6 meses cada una.
- **Procedimiento:**
  - El procedimiento se iniciará mediante solicitud por parte de la empresa dirigida a la Autoridad Laboral, y comunicación simultánea a la RLT, previo desarrollo de un periodo de consultas.
  - La solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.
  - La Autoridad Laboral recabará informe de la Inspección de Trabajo, y deberá dictar resolución en el plazo de 7 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.
  - Cuando el periodo de consultas concluya con acuerdo, la Autoridad Laboral autorizará la aplicación del mecanismo, pudiendo la empresa proceder a la adopción de las medidas en las condiciones acordadas.
  - Cuando el periodo 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.

# RSM Alert



- Los trabajadores cubiertos por un mecanismo RED se beneficiarán de medidas en materia de protección 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.
- **Entrada en vigor:** A los tres meses de la publicación de la norma en el BOE.

## Convenios colectivos de empresa VS. Convenio colectivo sectorial

- Se elimina la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto a los convenios sectoriales, respecto a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- La modificación operada resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a 31 de diciembre de 2021, una vez que estos pierdan su vigencia expresa, y, como máximo, en un año desde dicha fecha.
- Una vez alcanzado el plazo descrito en el apartado anterior, los convenios deberán adaptarse en el plazo de seis meses.

## Vigencia de los convenios colectivos

- En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el proceso de negociación del convenio sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.
- Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.
- Los convenios colectivos denunciados a 31 de diciembre de 2021, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia con ultractividad indefinida.

## Subcontratación en el sector de la construcción

- Se crea la figura del contrato indefinido adscrito a obra, entendiéndose por tal el formalizado para llevar a cabo tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción.
- A la finalización de la obra, la empresa deberá efectuar por escrito una propuesta de recolocación, previo desarrollo, en su caso, de un proceso de formación, que podrá realizarse directamente por la misma, o bien a través de una entidad especializada.
- El trabajador deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta de recolocación en el término de 7 días siguientes al de su comunicación, entendiéndose rechazada si el trabajador no contesta a la misma en plazo.

# RSM Alert



- La empresa podrá extinguir el contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora, siempre que no forme parte del personal de estructura, en los supuestos siguientes:
  - Cuando el trabajador rechace la recolocación.
  - Cuando la cualificación del trabajador tras el proceso de formación no resulte adecuada a las nuevas obras en la misma provincia, o exista un exceso de personal con la cualificación necesaria para su desarrollo.
  - Cuando en la provincia no existan obras acordes a la cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional del trabajador.

En los dos últimos supuestos, la empresa deberá extinguir el contrato con una antelación de 15 días a su efectividad, y abonar al trabajador una indemnización del 7% calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato.

- La finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la RLT, de las comisiones paritarias de los convenios o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con 5 días de antelación a la fecha de su efectividad.

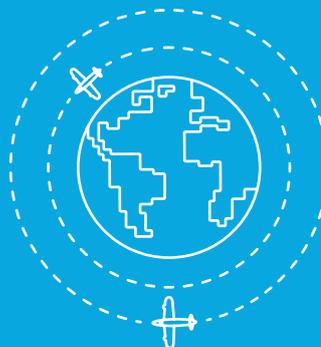
## Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre

### Cotización adicional en los contratos de duración determinada

- **Objeto:** Se establece una cotización adicional a cargo de la empresa en caso de celebración de contratos de duración determinada de duración inferior a 30 días.
- **Excepciones a la regla general:** Trabajadores por cuenta ajena agrarios, empleados de hogar, minería del carbón y contratos por sustitución.
- **Cálculo:** Multiplicación por 3 de la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del RGSS para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes.

### Cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato

- **Objeto:** En caso de adopción de un ERTE, se establece la obligación empresarial de ingresar las cuotas correspondientes a la aportación empresarial. El ingreso de la aportación del trabajador, cuando cause derecho a prestaciones por desempleo o a prestaciones del nuevo mecanismo RED, corresponderá a la entidad gestora.
- **Cálculo:** Las bases de cotización para el cálculo de la aportación empresarial estarán constituidas por el promedio de las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales de los 6 meses anteriores al inicio de la situación temporal de reducción de jornada o suspensión de contratos, considerándose el número de días en situación de alta en dicho periodo.



## Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al Mecanismo RED

- **Objeto:** Se establecen exenciones en la cotización sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta en los supuestos de suspensión de contrato o reducción de jornada como consecuencia de la aplicación de ERTE's:

Tipo de ERTE	Exención	Requisitos
<b>ETOP</b>	ETOP	Condicionada al desarrollo de acciones formativas para la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad durante la aplicación de las medidas de reducción y/o suspensión.
<b>Fuerza Mayor</b>	90%	N/A
<b>Mecanismo RED (modalidad cíclica)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 60%, desde la activación y hasta el 4º mes posterior.</li> <li>- 30%, desde el 5º hasta el 8º mes posterior a la activación.</li> <li>- 20%, desde el 9º hasta el 12º mes posterior a la activación.</li> </ul>	N/A

(\*) Para la aplicación de las citadas exoneraciones, no será necesario que la empresa beneficiaria se halle al corriente de pago de sus obligaciones de SS.

- **Solicitud:** A instancia de la empresa, previa comunicación identificando a los trabajadores afectados y periodos de aplicación de las medidas, y previa presentación de una declaración responsable, por cada código de cuenta de cotización, respecto al mantenimiento de la vigencia del ERTE en cuestión y al cumplimiento de los requisitos necesarios para la aplicación de las exoneraciones, con indicación del mes de devengo, a través del Sistema RED. Asimismo, en el caso de ERTE's ETOP y aplicación del Mecanismo RED en su modalidad sectorial, deberá presentarse otra declaración responsable sobre el compromiso empresarial de realización de las acciones formativas anteriormente indicadas. Dichas declaraciones deberán presentarse antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo.

# RSM Alert



- **Otras cuestiones:** Dichas exoneraciones estarán condicionadas al compromiso de mantenimiento en el empleo de los trabajadores afectados durante los 6 meses posteriores al fin del ERTE, salvo despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación, declaración del trabajador en situación de IPT, IPA o GI, fin de llamamiento (contratos fijos-discontinuos) y fin de contrato temporal ajustado a Derecho.

## Prestación del Mecanismo RED

- **Objeto:** Se crea la prestación del Mecanismo RED en favor de los trabajadores afectados por ERTE's de suspensión de contratos y/o reducción de jornada.
- **Requisitos:**
  - La relación laboral deberá haberse iniciado antes de la activación del Mecanismo RED por el Consejo de Ministros.
  - Incompatible con la prestación por desempleo u otras análogas, así como con la percepción simultánea de otra Prestación del Mecanismo Red.
  - Incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o ajena a tiempo completo.
  - El trabajador deberá estar inscrito como demandante de empleo.
- **Solicitud:** Deberá formularla la empresa ante el SEPE en representación de los trabajadores afectados, en modelo normalizado habilitado al efecto.
- **Plazo de presentación de la solicitud:** 1 mes a computar desde la notificación de la resolución estimatoria de la Autoridad Laboral, o desde la del certificado del silencio administrativo (en caso de presentación extemporánea, la empresa responderá del pago de la prestación devengada entre la fecha de inicio de la medida y la fecha de presentación de la solicitud).
- **Base reguladora de la prestación:** Promedio de las bases de cotización por contingencias profesionales correspondientes a los 180 días anteriores a la aplicación de la medida (sin computar horas extraordinarias), o, en su defecto, del periodo inferior acreditado.
- **Cuantía de la prestación:** 70% de la base reguladora, durante toda la vigencia de la medida, sin que la misma pueda exceder la cantidad de 1.520 Euros mensuales, o parte proporcional correspondiente en contratos a tiempo parcial.
- **Duración de la prestación:** Hasta la finalización de la aplicación del Mecanismo RED, como máximo (no obstante, se extinguirá en caso de baja del trabajador por cualquier motivo, así como por imposición de sanción de la LISOS).
- **Cotización:** La Empresa ingresará la aportación de la cotización que le corresponda, corriendo a cargo de la entidad gestora el ingreso de la aportación del trabajador, previo descuento de su importe de la cuantía de su prestación.

# RSM Alert



- **Otras consideraciones:** El acceso a la prestación del Mecanismo RED no implicará el consumo de cotización previa, ni de tiempo máximo de percepción de la prestación, a efectos de lucrar futuras prestaciones por desempleo.

## Actuaciones del SEPE y de la TGSS para la simplificación de actuaciones administrativas

- Se establecerá un procedimiento único ante el SEPE y la TGSS, a través del cual las empresas podrán comunicar a ambas entidades el inicio de las medidas aplicadas en virtud de un ERTE.

## Cotización y deducciones a la SS de los contratos formativos en alternancia

- **Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes no supere la base mínima:** La empresa deberá ingresar las cuotas únicas previstas en la LPGE, siendo la cuota por contingencias comunes a cargo del empresario y del trabajador, y la cuota por contingencias profesionales a cargo 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 LPGE.
- **Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes supere la base mínima:** la cuota a ingresar estará constituida por el resultado de sumar las cuotas únicas antes citadas 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.

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

- Se amplía la financiación para acciones formativas en empresas afectadas por ERTE's o por Mecanismos RED de flexibilidad, en función del tamaño de la empresa:
  - De 1 a 9 trabajadores: 425.-€ por trabajador;
  - De 10 a 49 trabajadores: 400.-€ por trabajador;
  - De 50 o más trabajadores: 320.-€ por trabajador.

# RSM Alert



## Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden Social.

- Se tipifica como infracción leve en materia de relaciones laborales y empleo el no informar a los trabajadores vinculados a la empresa a través de contratos formativos y fijos-discontinuos de las vacantes existentes en la empresa.
- Se considerará una infracción por cada trabajador afectado la infracción grave prevista en el art. 7.2 b) de la LISOS, relativa a la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, así como la relativa a formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos a los contemplados en la legislación vigente, previstas en los arts. 18.2 c) y 19.2 b) de la LISOS.
- Se tipifica como infracción grave en materia de relaciones laborales y empleo la formalización de nuevas contrataciones laborales durante la vigencia de un ERTE (una infracción por trabajador afectado), y como infracción muy grave, el establecimiento de nuevas externalizaciones de actividad durante la aplicación de las medidas temporales de reducción de jornada y suspensión de contratos.
- Se tipifica como infracción grave en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias el 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.
- Se incrementa hasta los 10.000 Euros el importe de las sanciones previstas para las infracciones graves señaladas en los apartados anteriores, en su grado y cuantía máximas.

## Estatuto del becario

- Se prevé la creación del Estatuto del Becario, a fin de regular la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de prácticas curriculares o extracurriculares.

Los criterios recogidos en este documento son comentarios de carácter general y no pueden ser utilizados sin el debido asesoramiento particular.

[www.rsm.es](http://www.rsm.es) www.rsm.global © 2021 RSM International Association. Todos los derechos reservados

**TELEFONO ATENCIÓN CONSULTAS  
LEGALES, LABORALES, FISCALES  
Y FINANCIERAS  
CRISIS COVID-19**

Madrid T +34 91 457 02 39

Barcelona T +34 93 418 47 47

Valencia T +34 96 353 64 34

[ready@rsm.es](mailto:ready@rsm.es)