

**OTRAS NOVEDADES INTRODUCIDAS EN LA REFORMA LABORAL (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 DE LA LEY 32/2006, DE 18 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN**

Se modifica la Disposición Adicional Tercera de la Ley para regular una fórmula extintiva de los contratos específicos del sector.

Los contratos indefinidos adscritos a obra son aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción.

Estos contratos podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La persona trabajadora rechaza la recolocación (la finalización de la obra<sup>(1)</sup> en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación a cargo de la misma directamente, o a través de entidad especializada, siendo preferente la formación que imparte la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales). La persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que ha rechazado la propuesta de recolocación.
- b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en estas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones. La empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad.
- c) La inexistencia en la provincia en la 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. La empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad.

La extinción del contrato indefinido adscrito a obra por motivos inherentes a la persona trabajadora:

- No es aplicable a las personas trabajadoras que formen parte del personal de estructura.
- Es independiente del número de personas trabajadoras afectadas.
- Deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad.
- Dará lugar a una indemnización del siete por ciento 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.

<sup>(1)</sup> Finalización de obra es:

- a) La terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados.
- b) La disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada.
- c) La paralización definitiva o temporal de entidad suficiente de una obra por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

### **ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO**

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrollará actuaciones de control sobre la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

En particular vigilará la veracidad, inexactitud u omisión de datos o declaraciones responsables proporcionadas por las empresas sobre la indebida existencia de actividad laboral durante los periodos comunicados por la empresa de suspensión de la relación laboral o de reducción de la jornada de trabajo en los que se hayan aplicado exenciones en la cotización (ERTES).

### **ESTATUTO DEL BECARIO**

El Gobierno abordará, antes de junio de este año, con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el Estatuto del Becario, que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

### **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

- Se recupera la ultraactividad de los Convenios. “Salvo pacto en contrario, los Convenios Colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes”.

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.

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 regulados en los

acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

- Se mantiene la prioridad del Convenio Colectivo de Empresa sobre el Convenio Sectorial salvo en materia salarial y en el cómputo anual de jornada.

#### **MODIFICACIÓN DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL (REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO)**

Se modifica puntualmente este Real Decreto Legislativo para adoptar la norma sancionadora a la normativa de contratación (ver nota informativa n.º 2/2022) individualizando cada infracción e incrementando la cuantía de las sanciones, así como a las medidas de flexibilidad interna (suspensiones y reducciones de jornada) sus limitaciones y prohibiciones.

Bilbao, marzo 2022