

nota informativa

Barcelona, 31 de diciembre de 2021

NOTA relativa al 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.

Esta nota de urgencia tiene una intención práctica, -considerando que la gran parte de esta reforma ya es vigente-, sin perjuicio de ulteriores estudios de mayor profundidad, sobre aquellos puntos de dicha reforma que sean más conflictivos o dudosos en su forma de aplicación.

A) RESUMEN DEL CONTENIDO DE LA REFORMA.

1. La Negociación Colectiva vuelve a tener un papel central.
2. Los convenios colectivos recuperan la ultraactividad indefinida.
3. El convenio de empresa deja de ser prevalente en materia salarial, evitando las prácticas de devaluación salarial.
4. Se regula la equiparación salarial en los casos de contratadas y subcontratadas.
5. Desaparece el contrato por obra o servicio.
6. La contratación temporal podrá justificarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.
7. Se opera un cambio de modelo respecto al contrato formativo que tendrá dos modalidades: formación en alternancia y obtención de la práctica profesional
8. Se rediseñan los desincentivos de los contratos de muy corta duración para reducir la excesiva rotación.
9. Se introducen mecanismos de flexibilidad interna, (E.R.T.E.), con exoneraciones a la Seguridad Social e incentivos a la formación, como alternativa a la temporalidad y para reducir los despidos en momentos de crisis o reconversión, siguiendo el modelo usado durante la pandemia.
10. El Gobierno efectuará una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas en enero de 2025.



B) SUPRESIÓN DE LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN Y PRÁCTICAS Y NUEVA REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS. (Modificación de los artículos 11 y 12 del Estatuto de los Trabajadores).

| NUEVA REGULACIÓN DE LA REFORMA | PRINCIPALES ASPECTOS QUE CAMBIAN RESPECTO A LA REGULACIÓN ANTERIOR |
|--|--|
| <p>Contrato formativo.</p> <p>Este tipo de contrato tiene, a su vez, dos modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none">• Contrato formativo de formación en alternancia; (es el equivalente al antiguo contrato en de formación y aprendizaje).• Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional; (es el equivalente al antiguo contrato en prácticas). <p>1. Contrato formativo de formación en alternancia:</p> <p><u>Objeto:</u> Compatibilizar trabajo retribuido y estudios, a cambio de formación profesional, universitaria o de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.</p> <p><u>Requisitos:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Carecer de cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para suscribir el otro tipo de contrato formativo de obtención de práctica profesional, (antiguo contrato en prácticas). No obstante, se podrá suscribir este tipo de contrato formativo con personas que posean otra titulación y que no hayan suscrito otro contrato formativo previamente en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.• Hasta personas de 30 años, cuando el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas de formación en alternancia de empleo-formación del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.• La actividad laboral ha de estar directamente relacionada con las actividades formativas, coordinándose e integrándose en un programa de formación común elaborado entre autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades, y empresas y entidades colaboradoras. | <p>Se suprimen las modalidades contractuales de:</p> <ul style="list-style-type: none">• Contrato en Prácticas.• Contrato para la formación y aprendizaje.• Contrato para la formación dual universitaria. <p>No obstante, los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje suscritos antes de la entrada en vigor de la reforma, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el antiguo artículo 11 del ET. Asimismo, continuará siendo aplicable el mismo sistema de cotización que se venía aplicando.</p> <p>Se detallan mucho más los requisitos y controles relativos a la formación.</p> <p>Se permite la contratación a tiempo parcial para este tipo de contratos.</p> <p>Se amplía la edad a los 30 años.</p> <p>Se modifica la duración mínima y máxima del contrato, así como el tiempo de dedicación a actividades formativas durante el primer año.</p> <p>Se otorga una cobertura íntegra protectora de la Seguridad Social, ya que se cotiza por todas las</p> |



| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Cada persona contratada ha de tener asignada a dos personas tutoras; una designada por el centro de formación y otra por la empresa, debiendo estar coordinadas.• Existencia de planes formativos individuales que especifican el contenido de la formación y requisitos de la tutoría, que serán elaborados por las entidades formativas.• Parte sustancial del contrato: formación teórica dispensada por el centro de formación o por la propia empresa; de forma simultánea a una formación práctica dispensada por la empresa y el centro; (pendiente de desarrollo reglamentario).• Duración: la prevista en el plan de formación o programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años. Puede desarrollarse bajo el mismo contrato de forma no continuada a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios, si así está previsto en el programa formativo. Si el contrato se ha concertado por menos del máximo de 2 años, pero no se ha obtenido la titulación asociada al contrato formativo, podrá prorrogarse hasta el máximo de 2 años.• Límite de 1 contrato formativo por cada ciclo formativo. No obstante, pueden suscribirse varios contratos formativos con varias empresas en atención al mismo ciclo formativo, sin que se pueda superar el máximo de 2 años.• Tiempo máximo de trabajo efectivo, compatible con actividades formativas, respecto a la jornada aplicable en la empresa:<ul style="list-style-type: none">- 65% el primer año.- 85% el segundo año. <p><u>Prohibiciones:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• No puede utilizarse este contrato si la persona había trabajado en ese mismo puesto o actividad, en la misma empresa y bajo cualquier modalidad contractual, durante más de 6 meses.• No período de prueba.• No Horas complementarias.• No Horas extras.• No Horas nocturnas. (excepto cuando la naturaleza de la prestación lo requiera). | <p>contingencias, incluidas desempleo y FOGASA. No obstante, la cotización de los nuevos contratos de formación en alternancia que se suscriban una vez entrada en vigor la reforma, se realizará como los antiguos contratos de aprendizaje y prácticas, mientras no entre en vigor el nuevo régimen de cotización de la LGSS para los nuevos tipos de contratos formativos.</p> |
|--|---|



- No trabajo a turnos. (Excepto cuando la naturaleza de la prestación lo requiera).

Retribución: Respecto al fijado en el Convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondientes a las funciones desempeñadas:

- 60% el 1er. año.
- 75% el 2º año.
- Nunca inferior al S.MI en proporción al tiempo trabajado.

2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional:

Destinatarios: Quienes tengan título universitario o título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional, o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.

Requisitos:

- Desde los 3 años de obtención del título. 5 años en caso de contratar a una persona con discapacidad.
- Duración: No inferior a 6 meses, ni superior a 1 año. Dentro de estos límites, los convenios sectoriales podrán determinar su duración.
- Período de prueba máximo de 1 mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- El puesto de trabajo ha de permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios. La empresa elaborará un plan formativo individual.
- Asignación de tutor/a que cuente con formación y experiencia adecuadas para el seguimiento del plan.
- A la finalización del contrato la persona contratada tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada

Prohibiciones:

- No puede volver a contratarse en virtud de la misma titulación, incluso en empresa diferente. Tampoco en la misma empresa con nueva titulación diferente para el mismo puesto de trabajo



- No horas extras, (salvo por fuerza mayor; 35.3 ET).

Retribución:

- La fijada en convenio colectivo para este tipo de contrato; y en su defecto para el grupo profesional y nivel retributivo. No será inferior a la retribución mínima fijada para el contrato de formación en alternancia, ni al SMI en proporción al tiempo trabajado.

Pendiente de desarrollo reglamentario:

- Alcance de la formación.
- Especializaciones dirigidas a digitalización, innovación o sostenibilidad, incluyendo posibilidad de microacreditaciones.

3. Disposiciones comunes a ambos tipos de contratos formativos:

Seguridad Social: Acción protectora integral, incluido el desempleo y FOGASA.

Interrupción duración del contrato: Por las situaciones de I.T., nacimiento, adopción, guarda, riesgo del embarazo, riesgo en lactancia y violencia de género.

Forma y contenido: Por escrito incluyendo el plan formativo, con contenido de las prácticas y tutoría.

No aplican los límites de edad y duración máxima cuando: Se concierten con personas con discapacidad y contratados por empresas de inserción social.

Convenios colectivos sectoriales podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio del contrato formativo.

Empresas en ERTE pueden concertar contratos formativos, siempre que no sea para sustituir a personas afectadas por el ERTE.

Finalizado el contrato y continuación en la empresa:

- Computa a efectos de antigüedad.
- Impide un posterior período de prueba.

Concertados en Fraude de Ley o incumpliendo las obligaciones formativas: Comporta el carácter ordinario e indefinido del contrato.

Pendiente desarrollo reglamentario:

- Número de contratos por tamaño del centro.



| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Personas en formación por tutor/a.- Exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla. <p><u>Información a la RLT.</u></p> <p><u>Negociación colectiva:</u> Tendente a equilibrio entre sexos en contratos formativos, así como criterios para convertir en indefinidos.</p> <p><u>Se posibilita la contratación a tiempo parcial para los contratos formativos.</u></p> | |
|---|--|

C) **CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA – Artículo 15 E.T.**

| NUEVA REGULACIÓN CON LA REFORMA | PRINCIPALES ASPECTOS QUE CAMBIAN RESPECTO A LA REGULACIÓN ANTERIOR |
|--|--|
| <p>CONTRATO CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.</p> <p>Causa: por el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones (vacaciones anuales) que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, genera un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos del art. 16.1 del E.T., relativo a los contratos fijos-discontinuos.</p> <p>Duración:</p> <ul style="list-style-type: none">• Regla general: No superior a los seis meses.• Excepción: el convenio colectivo de ámbito sectorial podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.• Si se concierta por un período inferior al máximo legal podrá prorrogarse, por una única vez. | <p>Se suprimen las modalidades contractuales de duración determinada (obra y servicio, eventual e interinidad), que ahora se reducen a dos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Circunstancia de la producción2. Sustitución <p>RÉGIMEN TRANSITORIO</p> <p>contratos duración determinada (Disp. transitoria tercera y cuarta).</p> <ol style="list-style-type: none">1. Los contratos de obra y servicio celebrados antes del 30-12-2021 resultarán aplicables hasta su duración máxima.2. Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos y contratos de interinidad, celebrados antes de la entrada en vigor del apartado 3 del art.1 (celebrados hasta el día 30/03/2022), se regirán hasta su duración máxima.3. En los contratos de obra y servicio y circunstancias de la producción celebrados |



| | |
|---|--|
| | <p><u>entre el 31-12-2021 al 30-03-2022</u>, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se hayan concertado y <u>su duración no podrá ser superior a 6 meses.</u></p> |
| <p>CONTRATO CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN PARA SITUACIONES <u>PREVISIBLES</u></p> <p><u>Causa:</u> para atender a situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.</p> <p><u>IMPORTANTE:</u> No se podrá utilizar para realizar trabajador en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.</p> <p><u>Duración:</u> máximo de 90 días en el año natural, con independencia de los trabajadores necesarios en cada uno de dichos días.</p> <p><u>IMPORTANTE:</u> Estos días no podrán ser utilizados de manera continuada</p> <p><u>Especialidades del contrato:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Cada trimestre de cada año, las empresas deberán trasladar a la representación legal una previsión anual de uso de estos contratos. | |
| <p>CONTRATO PARA LA SUSTITUCIÓN</p> <p><u>Causa:</u> para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que se especifique el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.</p> <p><u>Supuestos admitidos:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Se podrá celebrar para completar la jornada reducida de otra persona, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas.• Y, para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, <u>con una duración no superior a 3 meses</u> (no renovable) o plazo inferior en convenio. No podrá celebrarse otro contrato con el mismo objeto. <p><u>Especialidades:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Identificar persona sustituida y causa.• Se podrá iniciarse el contrato antes de la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo | |



| | |
|--|--|
| <p>en el desarrollo de funciones, como máximo durante 15 días.</p> | |
| <p>NORMAS COMUNES A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Adquirirán la condición de fijos/as las personas trabajadoras que:<ul style="list-style-type: none">• Estén contratadas incumpliendo las exigencias legales.• Que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que se haya fijado para el período de prueba.2. Abuso de contratación: modificación del período de <u>CONCATENACIÓN CONTRATOS</u>:<ul style="list-style-type: none">• Adquieren condición de fijos, las personas trabajadoras contratadas <u>durante un plazo superior a 18 meses, en un período de 24 meses</u>, para el mismo o distinto puesto en la empresas o grupo por 2 o más contratos por circunstancias de la producción (directamente o por ETT). Incluye supuestos de sucesión o subrogación empresarial.• Adquieren condición fijo quien ocupe un puesto de trabajo durante más de 18 meses en un período de 24 meses, por medio de contratos de circunstancia de la producción, directamente o por ETT.• En ambos supuestos, la empresa tiene la <u>obligación de entregar un documento justificativo</u> sobre su nueva condición de persona trabajadora fija, en el plazo de los 10 días siguientes al cumplimiento de plazos.3. Igualdad de derechos que las personas con contratos de duración indefinida.4. Obligación de informar de los puestos vacantes. Dicha información debe trasladarse a la representación de las personas trabajadoras.5. Obligación de informar a la representación legal de los contratos realizados bajo las modalidades de contratación temporal, cuando no exista obligación de entregar copia básica. | <p>Se modifica el cómputo de la concatenación de contratos. Con anterioridad a la presente reforma, no podía superarse 24 meses en un período de 30 meses.</p> <p><u>PÉRIODO TRANSITORIO sobre límites del encadenamiento de contratos (Disposición transitoria quinta):</u></p> <ul style="list-style-type: none">• La redacción vigente será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor, es decir a partir del 30-03-2022.• Respecto a los contratos suscritos con anterioridad a los efectos del cómputo de contratos, del período y del plazo previsto en el citado art. 15.5, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor del Real Decreto-ley. |



D) CONTRATO FIJO DISCONTINUO – Artículo 16 E.T.

| NUEVA REGULACIÓN CON LA REFORMA | PRINCIPALES ASPECTOS QUE CAMBIAN RESPECTO A LA REGULACIÓN ANTERIOR |
|---|---|
| <p>FIJO DISCONTINUO</p> <p><u>Supuestos:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.• Trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.• 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. <p><u>Forma:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Por escrito• Deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad:<ul style="list-style-type: none">- Duración del período de la actividad- Jornada- Distribución horaria, de forma estimada, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento. <p><u>Llamamiento:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Criterios objetivos y formales que se regulen en convenio o, en su defecto, acuerdo de empresa.• Por escrito u otro medio que deje constancia de la notificación, con indicaciones precisas y antelación adecuada. <p><u>Cómputo de Antigüedad:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• <u>Regla general:</u> duración efectiva relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados. Es decir, computa como antigüedad desde el inicio de la relación laboral, con independencia del tiempo efectivamente trabajado• <u>Excepción:</u> aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia. | <p>Entendemos que se ha de diferenciar entre "antigüedad" y "tiempo de prestación de servicios", en atención a la literalidad de la Ley y también a la Jurisprudencia que ha venido diferenciando estos dos conceptos. Así, en caso de indemnizar por despido, nuestro criterio es que la</p> |



| | |
|---|---|
| <p><u>Obligaciones de la empresa:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Trasladar a la RLT, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o semestral, y los datos de altas efectivas.• Obligación de informar, tanto a los trabajadores como a la RLT, de las vacantes de carácter fijo ordinario <p><u>Inicio plazo reclamación del trabajador:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Desde el momento en que falta el llamamiento• El momento en que la conozcan. | <p>indemnización se continuará calculando como hasta ahora para una persona trabajadora fija discontinua, es decir, sumando únicamente los períodos efectivamente trabajados y descontando los periodos de inactividad. En tal sentido, el art. 53 b) (despido objetivo), y el artículo 56.1, (despido improcedente), ambos del ET, que no han sido modificados, establecen que las indemnizaciones de calcularan por días por año de servicio, no de antigüedad.</p> |
| <p>Características de la contratación para la celebración de Contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Los períodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.• Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses. <p><u>Peculiaridades del convenio del sector:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• <u>Bolsa sectorial de empleo</u> (Convenio colectivo sectorial) en la que se podrán integrar las personas fijas discontinuas durante los períodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua.• Podrá acordar <u>la celebración a tiempo parcial</u> de los contratos fijos-discontinuos y la obligación de la empresa de elaborar un <u>censo anual</u>.• Podrá establecer un período mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento. <p><u>Otros aspectos:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Las personas fijas-discontinuas <u>no podrán sufrir perjuicios</u> por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva | |



| | |
|---|--|
| <p>de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.</p> <ul style="list-style-type: none">Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para acceso a formación del sistema de FP para el empleo durante períodos de inactividad. <p>ENTRADA EN VIGOR: 3 meses después de la publicación del Real Decreto-ley, es decir el 30-03-2022 (<u>Disposición final octava</u>).</p> | |
|---|--|

E) **SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS. Artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.**

| NUEVA REGULACIÓN DE LA REFORMA | PRINCIPALES ASPECTOS QUE CAMBIAN RESPECTO A LA REGULACIÓN ANTERIOR |
|--|--|
| <p>Se modifica el apartado 6 del art. 42 del ET estableciendo como convenio de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas, <u>será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata</u>, con independencia de su objeto social o forma jurídica.</p> <p>Excepciones:</p> <ul style="list-style-type: none">Salvo que exista otro convenio sectorial aplicable.Cuando la empresas contratista o subcontratista cuente con un convenio colectivo propio (de empresa), en los términos del artículo 84 ET, (normas de concurrencia de convenios, prioridad aplicativa, que en esta misma reforma ha suprimido la prevalencia relativa al salario). <p>Ejemplo:</p> <p>Se contrata de mantenimiento preventivo y correctivo de robótica a la empresa contratista C3PO, para prestar servicios en una empresa cliente F&F, dedicada a la automoción.</p> <ul style="list-style-type: none">Se aplicará el convenio del siderometal de la provincia, (el que corresponde a la empresa cliente F&F, del sector de la automoción).No obstante, como existe un convenio para las empresas de robótica, (Convenio colectivo de Tecnología y Servicios del Sector del Metal), se aplicará éste último.Pero si la contratista C3PO, tiene convenio propio, se aplicará éste, excepto en lo relativo al salario, (modificación artículo 84.6 ET), ya que en este punto es aplicable el salario del convenio de su | <p>Con la introducción del nuevo apartado 6 del art. 42 del E.T., se pretende la igualdad de salarios entre empresas contratistas y empresas clientes, tal y como está regulado para las ETTs.</p> <p>Ello se ha de poner en relación con las normas de preferencia aplicativa de los convenios de empresa del art. 84 ET, ya que la misma reforma ha modificado el punto 6 de este artículo, suprimiendo que el salario de un convenio de empresa tenga preferencia aplicativa sobre el del convenio sectorial.</p> <p>Con la suma de ambas modificaciones introducidas por la reforma, se quiere poner fin a un fraude extendido para pagar un salario por debajo del convenio el sector. Es el conocido problema de las "Kellys", consistente en que las empresas contratistas de servicios de habitaciones en hoteles aplicaban a sus trabajadores/as (Kellys), un salario de empresa menor al</p> |



| | |
|--|---|
| sector, (el de la empresa contratista). Y si no existiera convenio de su sector, se aplicaría el salario del sector de la empresa cliente. Obviamente, si el salario del convenio de empresa es mayor, se aplicará éste. | regulado en el sector de la hostelería. La entrada en vigor de esta nueva regulación del art. 42 ET es el 31/12/21. La del artículo 84.6 ET, será cuando expire la vigencia del convenio de empresa y como máximo el 31/12/22. |
|--|---|

F) REDUCCIÓN DE JORNADA O SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN, O DERIVADAS DE FUERZA MAYOR. Artículo 47 E.T.

1. ERTE ETOP

Se mantienen íntegras las causas ETOP para la suspensión y reducción de jornada, y las circunstancias que las motivan, y sustancialmente también el procedimiento de aplicación.

Con las excepciones siguientes:

- En las empresas de menos de 50 trabajadores el período consultivo no será superior a 7 días.
- El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de cinco días desde la fecha de la comunicación. Si en algún centro no hay representantes legales será de diez días.
- Se suprime el traslado de la autoridad laboral de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo. Y también a la finalización del procedimiento.
- Se regula expresamente la prórroga de la medida de suspensión o reducción, con un período consultivo de un máximo de 5 días, y comunicación posterior a la autoridad laboral en 7 días.

2. ERTE por FUERZA MAYOR

2.1 Se mantiene, en esencia, la regulación anterior, y se detalla en el texto del artículo el procedimiento que ya se regula en el artículo 51.7.

Y regula de manera expresa que:

- Si no se emite resolución expresa en el plazo de cinco días, 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.

2.2 Se define por primera vez una fuerza mayor temporal, que 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.



- Que no será preceptivo informe de la Inspección.
- La empresa deberá justificar, la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente.
- La autoridad laboral autorizará el expediente si se entienden justificadas las limitaciones o impedimentos.

2.3 Tanto en los ERTE de fuerza mayor ETOP o en los impeditivos o limitativos, será de aplicación lo siguiente.

- Reducción de jornada entre el 105 y el 70%, como hasta ahora.
- Priorizar en la medida de lo posible la reducción a la suspensión.
- 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 señalará:
- Período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada.
- Identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo.
- 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.
- Durante el periodo de aplicación, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras, según alteraciones de las circunstancias señaladas, informando a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones 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.
- Prohibición en el periodo de aplicación de horas extraordinarias, o nuevas externalizaciones de actividad ni nuevas contrataciones laborales. Excepto que las nuevas contrataciones o externalizaciones, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, sirvan para desarrollar funciones que no las pueden llevar a cabo la personas afectadas por el expediente. Con información previa a la RLT.
- Acciones formativas a favor de los afectados/as, 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.
- Beneficios en materia de cotización vinculados a los expedientes de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa, condicionados al mantenimiento en el empleo de los afectado/as, según requisitos del 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.
- Prestación por desempleo, de acuerdo al artículo 267 de la LGSS.



3. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

Se introduce un nuevo artículo 47 bis en el Estatuto de los Trabajadores

3.1 El Mecanismo RED 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.

3.2 Este Mecanismo RED tendrá dos modalidades:

3.2.1 Cíclica: coyuntura macroeconómica general que aconseje adopción de instrumentos adicionales de estabilización, **con una duración máxima de un año.**

3.2.2 Sectorial, en determinado sector/es 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.**

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

3.3.1 En el **sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal** podrán solicitar a los Ministerios la convocatoria de Comisión tripartita del Mecanismo RED, que se reunirá en quince días para analizar la existencia de los cambios referidos en el apartado y la necesidad, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros.

Antes de Consejo de Ministros, se informará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal.

La decisión y consideraciones 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.

3.4 Una vez activado el Mecanismo, **las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral** la reducción de jornada/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.

3.5 Procedimiento:

- Solicitud por parte de la empresa a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la RLT.
- Tramitación según artículo 47.5 ET, con periodo de consultas en de acuerdo 47.3.
- En el caso del **sectorial**, solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las afectadas/os.
- La autoridad laboral remitirá solicitud a la Inspección de Trabajo y recabará informe preceptivo de esta sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes, que lo emitirá en siete días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.
- La autoridad laboral resolverá en el plazo de siete días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas.
- Si no hay pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida, siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos.
- **Cuando el período de consultas tenga 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.



- **Si no hay acuerdo**, la autoridad laboral dictará resolución **estimando o desestimando** la solicitud. La autoridad laboral **estimar**á 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.**

3.6 Normas comunes aplicables a las dos modalidades del Mecanismo RED:

- Lo previsto en el artículo 47.4 y 7 ET.
- Los trabajadores/as 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.
- La Inspección de Trabajo y el SEPE colaborarán para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo.
- La Inspección de Trabajo 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.
- Se constituirá **como fondo sin personalidad jurídica**, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, para 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.
- Los recursos del Fondo serán 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.

4. Disposiciones adicionales y transitorias, en relación al artículo 47 y 47 bis ET.

4.1 Nueva Disposición adicional vigesimoquinta del ET, sobre acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo de los artículos 47 y 47 bis ET.

- En reducciones de jornada de trabajo/suspensiones de contratos de trabajo, las empresas **podrán desarrollar acciones formativas** para, para la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad.
- Priorizarán 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, y las que permitan **recualificar** a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad.
- Se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 5/2002.
- Las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de la jornada/suspensión del contrato, **en el ámbito de un expediente de regulación temporal de empleo, o en tiempo de trabajo.**



4.2 Nueva Disposición adicional vigesimosexta sobre acceso a los datos de los ERTE por la TGSS, el SEPE y la Inspección de Trabajo.

La TGSS, el SEPE y la Inspección de Trabajo tendrán acceso, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan, a todos los datos necesarios para la identificación y tipo del ERTE, 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 período máximo de suspensión de contrato previsto respecto de cada persona trabajadora.

Disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 32/21. Medidas de transición profesional en el ámbito del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Transcurrido un año desde la primera activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo al que se refiere el artículo 47 bis, en su modalidad sectorial, el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, estudiadas las circunstancias en que se encuentren el empleo y el tejido productivo de los sectores afectados por el Mecanismo RED, analizarán la necesidad de adoptar medidas en el ámbito laboral o de la Seguridad Social tendentes a favorecer la transición profesional de las personas trabajadoras que se vean afectadas por el Mecanismo RED en el futuro.

Disposición adicional tercera del Real Decreto-Ley, 32/21 sobre ERTE por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19.

La tramitación y efectos de los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19, regulados en el artículo 2 del 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, seguirán rigiéndose por lo dispuesto en dicho precepto hasta el día 28 de febrero de 2022.

Disposición adicional sexta del Real Decreto-Ley, 32/21, acerca del cómputo estadístico de las personas trabajadoras a las que se les aplica la regulación prevista en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras que vean reducida temporalmente su jornada ordinaria diaria de trabajo o suspendido temporalmente su contrato conforme a lo establecido en los artículos 47 y 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores serán computadas como ocupadas a efectos estadísticos.

5. Modificaciones de la LGSS.

- Adición de del artículo 153 bis de la LGSS, respecto de la cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato.
- Adición de una Disposición adicional trigésima novena a la LGSS, sobre beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al Mecanismo RED.
- Adición de una Disposición adicional cuadragésima primera a la LGSS, sobre 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.



G) NEGOCIACIÓN COLECTIVA

| NUEVA REGULACIÓN CON LA REFORMA | PRINCIPALES ASPECTOS QUE CAMBIAN RESPECTO A LA REGULACIÓN ANTERIOR |
|--|---|
| <p>Prevalencia salarial del convenio de empresa - Artículo 84 del E.T.-</p> <ul style="list-style-type: none">• Se mantiene la prioridad del convenio de empresa respecto de los de ámbito superior excepto en lo que se refiere a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, donde prevalece el convenio de ámbito superior.• Se contempla la aplicación transitoria (Disposición transitoria Sexta):<ul style="list-style-type: none">- Esta modificación resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos publicados con <u>anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la publicación de esta norma en el BOE (30-12-2022).</u>- Las modificaciones no podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosos.- Los textos convencionales deberán adaptarse en un plazo de 6 meses desde que esta resulten de aplicación en el ámbito convencional concreto, conforme a lo anteriormente expuesto. <p>Ultraactividad indefinida- Artículo 86 del E.T</p> <ul style="list-style-type: none">• Las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa.• Régimen aplicable a los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor del real decreto-ley (Disposición transitoria séptima): en tanto que no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia en los términos de la nueva redacción del art. 86 del E.T. | <p>Se suprime el apartado a) del art. 84.2 del E.T., mediante el cual se regulaba la posibilidad de que un convenio de empresa tuviera prioridad aplicativa respecto al sectorial, en lo relativo al salario y los complementos salariales.</p> <p>Se suprime la antigua redacción mediante la cual se regulaba que, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se hubiera acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perdía, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicaba el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.</p> |



H) RÉGIMEN SANCIONADOR.

MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2020, DE 4 DE AGOSTO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL (LISOS).

Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.

1. Se añade como **Infracción leve** (art. 6), el incumplimiento de la obligación de informar, a las personas trabajadoras, sobre las vacantes existentes en la empresa.
2. Se añade como **Infracción grave**, (art. 7):
 - a. El incumplimiento de la normativa correspondiente a las modalidades contractuales. **Se considera infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas.**
 - b. La formalización de nuevas contrataciones incumpliendo la prohibición del art. 47.7 d) del E.T, (prohibición de realizar horas extraordinarias, nuevas externalizaciones de actividad y nuevas contrataciones cuando se está vigente un ERTE). **Se considera infracción por cada una de las personas trabajadoras.**
3. Se añade como **Infracción muy grave** (art. 8):
 - a. 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 **sin acudir a los procedimientos establecidos en los artículos 51 y 47 del Estatuto de los Trabajadores.**
 - b. Establecer nuevas externalizaciones en situación de ERTE, (art. 47.7 d) E.T.)

Infracciones en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias.

Se añaden como Infracciones graves, para las empresas de trabajo temporal y para empresas usuarias, (art. 18.2 y 19.2):

- a. Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos a los previstos en la ley. **Se considera una infracción por cada persona trabajadora afectada.**
- b. 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.

Las infracciones graves se sancionaran con las siguientes cuantías:

- En su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros.
- En su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros
- En su grado máximo de 5.001 a 10.000 euros.

Quedamos a su disposición para cualquier duda o cuestión que pueda surgir.

Área Laboral ECIJA Barcelona

+ 34 933 808 255

info.barcelona@ecija.com