



**TOMARIAL**

ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

## **NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL.**

**ESPECIAL 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**

## Índice

1.	Resumen de las principales cuestiones del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.....	3
2.	Reordenación de las modalidades de contratación .....	7
3.	Nueva regulación de los ERTes por causas ETOP y por fuerza mayor.....	18
4.	Nuevo mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo. ....	23
5.	Fin de la ultraactividad de los convenios colectivos.....	29
6.	Modificaciones en la prioridad del convenio de empresa.....	30

## **1. Resumen de las principales cuestiones del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.**

Con vigencia desde el 31-12-2021 se publica el RDL 32/2021 sobre modernización del mercado laboral. Incluye importantes modificaciones en la regulación de los contratos temporales y en la regulación de los despidos colectivos. Además incluye otras modificaciones como la tipificación de nuevas sanciones en la LISOS y la prórroga del SMI.

### **Modificaciones en la contratación.**

a) Se modifican los contratos formativos, sustituyendo el actual contrato para la formación y el aprendizaje por el contrato de formación en alternancia y el contrato en prácticas por el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. Se establece que, en caso de fraude de ley o incumplimiento de las obligaciones formativas, deben considerarse indefinidos. En ambos casos se incluye la obligación de informar a la RLT sobre la actividad formativa o tutorial.

b) Desaparece la posibilidad de concertar contratos de obra o servicio determinado, eventuales y de interinidad. Desde el 31-3-2022 solo es posible celebrar contratos de duración determinada por sustitución de persona trabajadora y por circunstancias de producción. Este, con una duración máxima de 6 meses, 12 meses si lo establece el convenio de sector, solo podrá celebrarse en caso de producirse un incremento ocasional e imprevisible de la actividad que ocasionen desajustes temporales entre el empleo estable y el que resulta necesario en la empresa y también en caso de vacaciones de los trabajadores. Se prevé que los convenios colectivos puedan incluir planes de reducción de la temporalidad, porcentajes máximos de temporalidad y consecuencias del incumplimiento de los mismos. La norma establece normas transitorias para los contratos actualmente vigentes. La norma incluye un régimen transitorio aplicable a los contratos celebrados entre el antes del 31-3-2021 y entre el 31-12-21 y el 30-3-2022.

c) Se refuerza el trabajo fijo discontinuo, reconociendo la antigüedad a toda la duración de la relación laboral y no solo los periodos efectivamente trabajados. Tras la nueva redacción el contrato puede celebrarse en los siguientes supuestos:

- trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para los de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados;
- trabajos en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa;
- entre la ETTs y la persona contratada para ser cedida.

Se prevé que se efectúen las modificaciones necesarias para mejorar la protección de este colectivo permitiendo su acceso al subsidio por desempleo en las mismas condiciones y derechos que el resto de los trabajadores protegidos.

d) En el sector de la construcción desaparece el contrato fijo de obra. Las nuevas contrataciones deben efectuarse a través del contrato indefinido. Se prevé que, tras la finalización de la obra, recolocuen a los trabajadores en una nueva obra previo desarrollo, cuando sea necesario, de un proceso de formación o recualificación.

### **Modificaciones en la subcontratación**

El convenio aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas debe ser el sectorial de aplicación a la actividad desarrollada, salvo que sea otro el convenio sectorial aplicable. En caso de que la empresa contratista o subcontratista tenga un convenio colectivo propio se aplican las reglas sobre concurrencia de convenios (ET art.84).

### **Nueva regulación de los ERTES ETOP y por Fuerza mayor**

Se modifica el procedimiento para la solicitud de los ERTE. Con relación a los ERTES por fuerza mayor se prevé la tramitación por impedimento o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente- incluyendo las adoptadas por protección de la salud pública-. Como novedad, durante el periodo de aplicación del ERTE:

- la empresa puede desafectar y afectar a las personas trabajadoras, previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y conforme a los plazos establecidos reglamentariamente a la TGSS.
- no pueden realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Sí es posible cuando las personas afectadas no puedan desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la RLT.

– pueden desarrollarse acciones formativas para mejorar competencias profesionales y empleabilidad.

Se establecen beneficios en materia de cotización y se prevé un incremento de crédito para la financiación de acciones en el en el ámbito de la formación programada para las empresas.

### **Nuevo ERTE mecanismo RED de flexibilidad o estabilización en el empleo**

Su objetivo consiste en permitir que las empresas soliciten, de manera voluntaria, a la autoridad laboral la reducción de la jornada de trabajo o, si esta no resulta viable, la suspensión de los contratos de trabajo. En todo caso, la reducción de jornada debe ser de entre un 10% y un 70%. Se computa sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. Se diferencian dos modalidades:

– Cíclica. Cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un 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. Su duración máxima inicial es de 1 año, con la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

Su puesta en marcha requiere la activación por acuerdo del Consejo de Ministros

Se regulan beneficios en la cotización para las empresas que hagan uso de este mecanismo (VER NOVEDAD) y se establece una nueva prestación para los trabajadores afectados cuya cuantía es del 70% de la base reguladora, sin consumir la prestación por desempleo y que entrará en vigor a los tres meses (31-3-2022).

### **Fin de la ultraactividad de los convenios**

Desaparece la regulación según la cual transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral el convenio perdía vigencia, comenzando a aplicarse el convenio colectivo de ámbito superior aplicable. Por el contrario, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

### **Modificaciones en la prioridad del convenio de empresa.**

Se elimina su prioridad aplicativa respecto de la cuantía del salario base y de los complementos salariales. Se prevé un plazo de adaptación para los convenios actualmente vigentes.

### **Modificaciones en la LISOS**

La norma incluye modificaciones en la LISOS relacionadas con las modificaciones efectuadas. Son las siguientes:

- Transgredir la normativa sobre modalidades contractuales, se considera una infracción por cada trabajador afectado
- Constituyen infracciones graves, una por trabajador afectado, formalizar nuevas contrataciones o efectuar nuevas externalizaciones mientras la empresa se encuentre en situación de ERTE (ET art.47 y 47.bis) constituye una infracción grave por cada trabajador afectado.
- Con relación a las ETT y a las empresas usuarias, incluidas las establecidas en otros estados miembros de UE o del EEE), se tipifica como infracción grave, una por cada trabajador afectado, formalizar contratos de puesta a disposición fuera de los supuestos legalmente permitidos.

Para estos nuevos tipos de infracción y para la formalización de contratos de puesta a disposición por ETTs sin haber realizado la correspondiente evaluación de riesgos, la sanción que se prevé es la de multa de 1.000 a 10.000 euros (grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros).

### **Otras novedades**

- a) Se prorroga el SMI 2021 hasta que, en el marco de diálogo social, se fije el SMI 2022 (RDL 32/2021 disp. adic 7ª)
- b) Se establece un mandato al Gobierno para que en el plazo de 3 meses (a partir del 31-12-2021) presente a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas un análisis de la normativa de seguridad y salud aplicable a los menores, al efecto de establecer limitaciones a la contratación de jóvenes menores de 18 años en trabajos que presenten riesgos específicos (LPRL art.27.2 redacc RDL 32/2021). El informe se realizará en base a las conclusiones alcanzadas en el ámbito de la Estrategia Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (RD 32/2021 disp. final 5ª).

c) Se atribuye a la competencia de la ITSS el control y el cumplimiento de los requisitos y de las obligaciones establecidas con relación a las exenciones en las cotizaciones de la Seguridad Social. A tal efecto, se deben desarrollar las acciones de control sobre su correcta aplicación, pudiendo iniciar, en su caso, los correspondientes expedientes sancionadores y liquidatarios de cuotas. En particular, se atribuye a la ITSS controlar:

– la veracidad, inexactitud u omisión de datos o declaraciones responsables proporcionadas por las empresas o por cualquier otra información utilizada para el cálculo de las correspondientes liquidaciones de cuotas;

– sobre la existencia de actividad laboral durante los períodos de suspensión de la relación laboral o reducción de la jornada de trabajo comunicados por la empresa, durante los que se hayan aplicado exenciones en la cotización (LGSS disp. adic. 40ª redacc RDL 32/2020).

d) Se prevé que transcurrido 1 año la primera activación del Mecanismo RED en su modalidad sectorial, el MTES, el MISSM y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, estudiadas las circunstancias, analicen la necesidad de adoptar medidas laborales y de Seguridad Social para favorecer la transición profesional de las personas trabajadoras que se vean afectadas por el Mecanismo RED en el futuro (RDL 32/2021 disp. adic. 1ª).

e) Se establece que en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de esta norma, el MTES convoque a los agentes sociales para la elaboración del Estatuto del Becario, que tendrá por objeto la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales (X/2021 disp. adic.2).

f) Se deroga ET disp. adic.16 sobre la aplicación del despido por causas ETOP en el sector público. A partir del 29-12-2021 no es posible el despido por estas causas del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público.

## **2. Reordenación de las modalidades de contratación**

### **Contratación de duración determinada**

Con vigencia a partir del 30-3-2022, el RDL 32/2021 modifica el art.15 del ET para establecer la presunción legal de que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido y modificar las causas de temporalidad. Se eliminan los contratos de obra o servicio determinado, eventuales y de interinidad así como la vinculación de la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos a la contratación temporal. No obstante, los contratos de duración determinada celebrados antes del 31-12-2021, seguirán rigiéndose conforme a su regulación hasta su duración máxima (RDL 32/2021

disp.trans.3<sup>a</sup>). Los contratos de duración determinada celebrados entre el 31-12-2021 y el 30-3-2022 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 (RDL 32/2021 disp.trans.4<sup>a</sup>).

La reforma incluye nuevas obligaciones para la empresa y mecanismos para reducir la utilización de la contratación temporal. En enero de 2025, y cada 2 años, el Gobierno revisará los datos de temporalidad a efectos de evaluar la influencia de las medidas en la reducción de la temporalidad y proponer, en su caso, medidas adicionales que permitan alcanzar ese objetivo (ET disp.adic.24<sup>a</sup> redacc RDL 32/2021 art.1.12).

### **Causas del contrato temporal**

A partir del 30-3-2022, únicamente se va a permitir la contratación de duración determinada en dos supuestos:

1. Por circunstancias de la producción. Únicamente va a poder celebrarse en los siguientes supuestos:

a) Por incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones, incluidas las que derivan de las vacaciones anuales, que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Este tipo de contrato podrá concertarse aun cuando se trate de la actividad normal de la empresa. No obstante, cuando se trate de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades de temporada, la contratación debe realizarse a través del contrato-fijo discontinuo (ver novedad).

La duración máxima del contrato se limita legalmente a los 6 meses, pero el convenio colectivo sectorial lo puede ampliar a 1 año.

b) Para atender situaciones ocasionales y previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. En estos casos, se pueden concertar tantos contratos como sean necesarios para atender la concreta situación pero durante un máximo de 90 días en el año natural que no podrán ser continuos. En cualquier caso, la empresa debe hacer una previsión anual del número de contratos de este tipo que va a realizar a lo largo del año y trasladarlo a la representación de los trabajadores en el último trimestre de cada año.

A la finalización de los contratos por circunstancias de la producción, los trabajadores tienen derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio (ET art.49.1.c redacc RDL 32/2021 art.1.9).

2. Por sustitución de una persona trabajadora en los siguientes supuestos:



a) Cuando la persona sustituida tenga reserva de puesto de trabajo: el contrato debe especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. La prestación de servicios de la persona sustituta puede iniciarse, como máximo, 15 días antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida y se extiende hasta la reincorporación de esta última.

b) Para completar la jornada reducida de una persona trabajadora: el contrato debe especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

c) Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo hasta su cobertura definitiva mediante contrato fijo: el contrato no puede tener una duración superior a 3 meses o a la duración inferior que establezca el convenio colectivo. Una vez superada la duración máxima, no puede celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto.

A la finalización del contrato de sustitución, el trabajador no tiene derecho a indemnización alguna (ET art.49.1.c redacc RDL 32/2022).

### **Nuevas obligaciones para las empresas**

Se establecen nuevas obligaciones para las empresas dando mayor protagonismo a la representación de los trabajadores y a la negociación colectiva.

1. Las empresas van a tener que informar, no solo a los trabajadores sino también a la representación legal de los trabajadores, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes permanentes. La información a los trabajadores se puede facilitar mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo o mediante otros medios previstos por la negociación colectiva que aseguren la transmisión de la información.

2. Obligación de informar a la representación legal de los trabajadores de los contratos de duración determinada celebrados cuando no exista obligación de entregar la copia básica, y sobre la adquisición de la condición de fijo de un trabajador.

3. Los convenios colectivos, van a poder establecer planes de reducción de la temporalidad, fijar criterios para una adecuada relación entre la contratación temporal de una empresa y su plantilla total, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad. Además, podrán fijar sanciones al incumplimiento de estas previsiones. Además, los convenios colectivos van a poder establecer criterios de preferencia para la cobertura de vacantes en la empresa con trabajadores con contratos de duración determinada o temporales.

### **Medidas de limitación de la temporalidad**

Se establecen medidas dirigidas a limitar el recurso a la contratación temporal:

1. Se endurecen las sanciones a la transgresión de la normativa sobre las modalidades contractuales que ahora van a ser sancionadas con multa de 1.000 a 10.000 euros (antes de 751 a 7.500 euros) por cada uno de los contratos (LISOS art.7.2 y 40.1.g redacc RDL 32/2021 art.5).

2. Se establece un recargo en la cotización para los contratos de duración inferior a 30 días que sustituye al previsto hasta ahora para los contratos de duración inferior a 5 días y que consistía en el 40% de la cuota empresarial por contingencias comunes (LGSS art.151 redacc RDL 32/2021 art.3.1). Ahora la cuota empresarial se va a incrementar, por cada baja que se produzca respecto de trabajadores temporales en unos 24,78 € resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$(Bc \times Tc) \times 3$$

Siendo BC: la base mínima diaria de cotización por contingencias comunes del grupo 8 (actualmente 35 €)

Tc: tipo de cotización a cargo de la empresa por contingencias comunes (23,6%).

Este recargo en la cotización no se aplica a la finalización de los contratos por sustitución.

3. El contrato temporal celebrado incumpliendo las normas previstas legalmente produce la adquisición por parte de la persona trabajadora de la condición de fija. También, como hasta ahora, cuando no hayan sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido el plazo legalmente fijado para el período de prueba.

También adquiere la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETT.

En los mismos términos se reducen los tiempos de la regla de transformación en indefinido de por encadenamiento de contratos temporales (ET art.15.5). A partir de ahora la transformación se producirá por la celebración de 2 o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de una ETT, durante un plazo superior a 18 meses (antes 24 meses) en un período de 24 meses (antes 30 meses).

4. El trabajador puede solicitar del servicio público de empleo un certificado de los contratos de duración determinada celebrados a fin de acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El servicio público de empleo comunicará este documento tanto a la empresa como a la ITSS si advierte que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

### **Cambios en los contratos formativos**

Con vigencia a partir del 30-3-2022, el RDL 32/2021 modifica el art.11 del ET para eliminar los anteriores contratos formativos (en prácticas, para la formación y el aprendizaje y para la formación dual universitaria) y crear un nuevo contrato formativo con dos modalidades: la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena (ET art.11.2) o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios (ET art.11.3). No obstante, se establece un período transitorio de modo que los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje celebrados seguirán rigiéndose por la regulación anterior hasta su duración máxima (RDL 32/2021 disp.trans.1ª).

Mediante negociación colectiva se van a poder fijar criterios y procedimientos para buscar una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos, así como los puestos de trabajo que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo y compromisos de conversión de los contratos formativos en indefinidos.

Por otro lado, se endurecen las sanciones a la transgresión de la normativa sobre las modalidades contractuales que ahora van a ser sancionadas con multa de 1.000 a 10.000 euros (antes de 751 a 7.500 euros) por cada uno de los contratos (LISOS art.7.2 y 40.1.g redacc RDL 32/2021 art.5). También se sanciona como falta leve, con multa de 70 a 750 euros, la falta de información a los trabajadores sobre las vacantes que se produzcan en la empresa (LISOS art.6.5 redacc RDL 32/2021 art.5).

### **Contrato de formación en alternancia**

El nuevo contrato de formación en alternancia (anterior contrato para la formación y el aprendizaje) va a permitir compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos no solo en el ámbito de la formación profesional sino también de los estudios universitarios. El contrato se va a poder celebrar con menores de 30 años, elevándose de este modo el límite de edad hasta ahora establecido en los 25 años. No obstante, no se aplicará límite de edad alguno cuando el contrato se suscriba en el marco de estudios universitarios, certificados de profesionalidad de nivel 3 o ciclos formativos y cursos de

especialización de formación profesional. Tampoco cuando se formalice con personas con discapacidad o entre empresas de inserción y personas en situación de exclusión social.

Las condiciones del contrato cambian en los siguientes aspectos:

se prohíbe establecer un período de prueba.

se reduce la duración del contrato que no va a poder ser inferior a 3 meses (antes 1 año, pudiendo reducirse a 6 meses mediante negociación colectiva) ni superior a 2 años (antes 3 años). No obstante, el límite máximo no va a ser aplicable a los contratos suscritos con personas con discapacidad o en situación de exclusión social. Se permite la prórroga del contrato si se concierta por una duración inferior a 2 años y no se ha obtenido el título asociado al contrato, pero siempre respetando el límite máximo de 2 años de contrato.

En cuanto a la jornada, a partir de ahora se va a permitir la contratación a tiempo parcial (ET art.12 redacc RDL 32/2021 art.1.Dos) y se permite la realización de trabajos nocturnos o a turnos si las actividades formativas no pueden desarrollarse en otros períodos.

Cambia también la distribución de la jornada entre actividad laboral y actividad formativa ampliándose, el primer año de contrato, el tiempo dedicado a la formación:

Periodo	Antes		Ahora	
	Actividad laboral	Actividad formativa	Actividad laboral	Actividad formativa
1º año	75%	25%	65%	35%
2º año	85%	15%	85%	15%

Periodo	Antes		Ahora	
	Actividad laboral	Actividad formativa	Actividad laboral	Actividad formativa
3° año	85%	15%	-	-

En cuanto a la retribución, se prevé que, en defecto de fijación en el convenio colectivo aplicable en la empresa, se aplicará la retribución correspondiente al grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas en los siguientes porcentajes:

1° año: 60%

2° año: 75%.

En cualquier caso, se mantiene el límite mínimo salarial que supone el SMI en proporción al tiempo de trabajo.

Se establecen nuevas reglas de cotización en los siguientes términos: si la base de cotización por contingencias comunes resulta inferior a la mínima, se deberán ingresar las cuotas únicas que determine para cada ejercicio la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. En caso de ser superior a la base mínima la cuota a ingresar estará constituida por la suma de la cuota única citada y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización mínima. Estos contratos pueden acceder a los beneficios en la cotización a la Seguridad Social que estuvieran establecidos para los contratos para la formación y el aprendizaje (LGSS disp.adic.43ª redacc RDL 32/2021).

A efectos de prestaciones, la base de cotización será la base mínima o la superior que corresponda conforme a lo establecido a efectos de cotización (LGSS disp.adic.43ª redacc RDL 32/2021)..

A los límites a este tipo de contratación hasta ahora existentes, se suman los siguientes:

el trabajador solo puede formalizar un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo. Pero cuando el contrato esté vinculado a estudios de formación profesional, se van a poder formalizar estos contratos con varias empresas en base al mismo ciclo si responden a distintas actividades. En cualquier caso, la duración máxima de todos los contratos no puede superar el límite máximo de 2 años;

no se puede celebrar con un trabajador que haya desarrollado la actividad en la empresa bajo cualquier modalidad durante más de 6 meses (antes 1 año);

se amplía la prohibición de realizar horas extraordinarias a las horas complementarias.

no pueden utilizarse para sustituir funciones o tareas realizadas por personas afectadas por medidas de flexibilidad interna en la empresa.

### **Contrato para la obtención de la práctica profesional**

El contrato para la obtención de la práctica profesional (anterior contrato en prácticas) se puede celebrar con quien esté en posesión de un título universitario o un título de grado medio o superior, especialista, master o certificado del sistema de formación profesional, ampliándose ahora a quienes hayan obtenido un título de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Se reduce el límite temporal para su celebración a los 3 años (antes 5 años) posteriores a la terminación de los estudios. En caso de persona con discapacidad el límite queda establecido en los 5 años posteriores (antes 7 años).

El contrato no va a poder superar la duración de 1 año (antes 2 años), aunque este límite no va a ser aplicable cuando se concierte con personas con discapacidad o en situación de exclusión social. A efectos de la duración máxima se deben computar todos los contratos que se hayan formalizado con la misma o distintas empresas para la obtención de la práctica profesional.

Se generaliza el período de prueba máximo de 1 mes, ampliable mediante negociación colectiva. Se elimina de este modo el período de prueba más amplio de 2 meses que antes se establecía para los titulados de grado superior o quienes tuvieran el certificado de profesionalidad de nivel 3. Al finalizar el contrato, si el trabajador fuera contratado bajo otra modalidad, no se puede establecer un nuevo período de prueba.

La retribución aplicable va a ser la que fije para estos contratos el convenio colectivo aplicable en la empresa, pero en su defecto, va a ser la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, con el límite de la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia y SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Se elimina de este modo la reducción respecto del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo puesto o equivalente (60% durante el primer año, y al 75% durante el segundo año).

Este tipo de contratación no se va a poder suscribir:

con quien haya estado contratado bajo esta modalidad en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 1 año (antes 2 años) en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los títulos universitarios no se consideran la misma titulación salvo que al ser contratado por primera vez bajo esta modalidad, el trabajador ya estuviera en posesión del título superior de que se trate.

con quien haya estado contratado bajo esta modalidad en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a 1 año (antes 2 años) aunque se trate de distinta titulación.

con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma empresa durante más de 3 meses;

para sustituir funciones o tareas realizadas por personas afectadas por medidas de flexibilidad interna en la empresa.

### **Modificación del contrato fijo discontinuo**

Con vigencia a partir del 30-3-2022, el RDL 32/2021 modifica el art.16 del ET para dar una nueva definición al contrato fijo-discontinuo asumiendo alguno de los supuestos de contratación que hasta se cubrían con el desaparecido contrato de obra o servicio. Se establecen, así, 3 supuestos que justifican su celebración:

Para realizar trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.

Para el desarrollo de trabajos que no tengan naturaleza estacional pero que son de prestación intermitente con períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Para prestar servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. En este caso, los períodos de inactividad solo se podrán producir como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. Transcurrido el plazo máximo de inactividad establecido en el convenio colectivo sectorial, o en su defecto el plazo de 3 meses, la empresa deberá adoptar las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

También se va a poder concertar entre las ETT y las personas contratadas para ser cedidas, incluso para la cobertura de necesidades temporales de diversas empresas

usuarias coincidiendo los períodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos (LETT art.10.3 redacc RDL 32/2021 disp.final 1ª).

El contrato se debe formalizar por escrito y debe reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral. No obstante, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria pueden figurar de manera estimada, y sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Se prevé la regulación de las modificaciones necesarias para permitir el acceso de estos trabajadores a los subsidios por desempleo, en las mismas condiciones y con los mismos derechos que se aplican al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena del RGSS (RDL 32/2021 disp.final 6ª).

### **Condiciones de trabajo**

Se regulan algunos aspectos esenciales del contrato:

1. Llamamiento: los criterios objetivos y formales por los que debe regirse se establecerán mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de empresa. En cualquier caso, el llamamiento debe realizarse por escrito o por cualquier medio que permita dejar constancia de la notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. La empresa debe trasladar a la representación legal de los trabajadores, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o en su caso semestral, así como los datos de las altas.
2. Los convenios colectivos de ámbito sectorial van a poder establecer una bolsa sectorial de empleo donde se puedan integrar las personas fijas discontinuas durante los períodos de inactividad para favorecer su contratación durante los períodos de inactividad así como su formación continua.
3. En cuanto a los derechos de los trabajadores, se recoge la doctrina del TS estableciendo expresamente que el tiempo entre llamamientos debe ser computado como antigüedad; el derecho a no sufrir perjuicios por el ejercicio de derechos de conciliación y ausencias justificadas al trabajo; el derecho a reclamar judicialmente por incumplimientos relacionados con el llamamiento y el derecho a solicitar la conversión voluntaria de su contrato en fijo ordinario cuando se produzcan vacantes en la empresa. A este último efecto, la empresa debe informar tanto a los trabajadores como a la representación legal de los trabajadores, sobre las vacantes que se produzcan.
4. Mediante negociación colectiva se va a poder acordar la celebración de contratos-fijos discontinuos a tiempo parcial; la obligación de elaborar un censo anual de personal fijo-



discontinuo; así como un período mínimo de llamamiento anual y una indemnización por fin de llamamiento.

5. Se endurecen las sanciones a la transgresión de la normativa sobre las modalidades contractuales que ahora van a ser sancionadas con multa de 1.000 a 10.000 euros (antes de 751 a 7.500 euros) por cada uno de los contratos (LISOS art.7.2 y 40.1.g redacc RDL 32/2021 art.5).

### **Contratación en el sector de la construcción**

Con vigencia a partir del 31-12-2021, el RDL 32/2021 modifica la L 32/2006 de subcontratación en el Sector de la Subcontratación para regular el contrato indefinido adscrito a obra (en sustitución del contrato temporal de obra regulado en el convenio colectivo) que tiene por objeto las tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción.

A la finalización de la obra, las empresas deberán hacer una propuesta de recolocación a los trabajadores en una nueva obra previo desarrollo, cuando sea necesario, de un proceso de formación o recualificación que podrá realizarse directamente o a través de entidad especializada, preferentemente la Fundación Laboral de la Construcción.

La propuesta de recolocación debe formalizarse por escrito mediante una cláusula precisando las condiciones esenciales, la ubicación y fecha de inicio de los nuevos proyectos así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto.

La cláusula, que se anexará al contrato de trabajo, debe someterse a aceptación del trabajador con 15 días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en que esté prestando servicios. Efectuada la propuesta, el contrato puede extinguirse por motivos inherentes al trabajador por las siguientes circunstancias:

Rechazo de la colocación en el plazo de 7 días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial;

Porque la cualificación del trabajador no resulta adecuada al nuevo proyecto o si existe un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones o no existe en la provincia de obras acordes a su cualificación profesional. En estos casos, la empresa debe comunicar al trabajador la extinción del contrato con una antelación de 15 días a su efectividad.

En estos casos se considera al trabajador en situación legal de desempleo a efectos de la percepción de la correspondiente prestación (LGSS 267.1.a.3º) y el trabajador tiene derecho a una indemnización del 7% sobre los conceptos salariales recogidos en el convenio colectivo de aplicación.

La extinción del contrato por motivos inherentes al trabajador debe comunicarse a la representación legal de las personas trabajadoras 7 días antes a su efectividad.

#### NOTA

Los contratos fijos de obra en el sector de la construcción celebrados antes del 31-12-2022 conforme a lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, se mantendrán en sus términos hasta su duración máxima (RDL 32/2021 disp.trans.3ª).

#### **Cambios en la subcontratación**

La contratación y subcontratación de obras y servicios por parte de la empresa no justifica ahora la celebración de contratos temporales. Cuando la actividad ordinaria de la empresa sea la prestación de servicios en el marco de una contrata o subcontrata, los trabajadores deberán ser contratados bajo la modalidad de fijo-discontinuo (ET art.16).

Por otro lado, se refuerzan los derechos de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas ya que se deberán regir con el convenio colectivo del sector de la actividad que desarrollen en la empresa contratista, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable. No obstante, se podrá aplicar el convenio propio de la contratista o subcontratista en relación con los aspectos que gocen de prioridad aplicativa. Esta previsión no es de aplicación en los casos de contratas y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo de personas con discapacidad (ET disp.adic.27ª redacc RDL 32/2021).

### **3. Nueva regulación de los ERTes por causas ETOP y por fuerza mayor.**

#### **ERTES ETOP y Fuerza mayor**

Las novedades de la nueva regulación son las siguientes:

#### **ERTE por causas ETOP**

Las modificaciones incluidas son las siguientes:

1. Se regula la posibilidad tanto de suspender el contrato como de reducir la jornada temporalmente por causas ETOP, manteniendo la definición de lo que se consideran causas económicas, organizativas, técnicas y de producción.

2. Con relación al procedimiento, se inicia mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras. Con relación al periodo de consultas, se establece lo siguiente:

– Duración. Se establece que no puede superar los 15 días. Como novedad, se reduce a 7 días en caso de empresas de menos de 50 personas trabajadoras de plantilla.

– Comisión negociadora. Se reduce el plazo máximo para su constitución a 5 días (antes 7) desde la comunicación y cuando no se cuente con RLT el plazo se reduce a 10 días (antes 15). Transcurrido estos plazos la dirección de la empresa puede comunicar formalmente a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas ya que su falta de constitución no impide el inicio y transcurso del periodo de consultas.

Finalización: se regula la comunicación a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral de las medidas adoptadas (reducción de jornada o suspensión de contratos) estableciendo:

– que debe incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas;

– que la autoridad laboral debe recabar un informe preceptivo de la ITSS sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe debe evacuarse en el plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, quedando incorporado al procedimiento;

– la falta de comunicación produce la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.

– Si se declara injustificada la medida, la medida incluirá, además del reintegro de las prestaciones, el ingreso de las diferencias de cotización en la Seguridad Social-

3. Se regula la posibilidad de prorrogar la medida con las siguientes características:

– la empresa puede comunicar en cualquier momento la necesidad de prórroga, que se debe tratar en un periodo de consultas con una duración máxima de 5 días;

– la decisión empresarial se comunica a la autoridad laboral en 7 días, con efectos desde el fin de dicho periodo.

### **ERTE Fuerza mayor temporal**

Se regulan los supuestos de reducción de jornada y suspensión de los contratos con las siguientes características:

1. El procedimiento se inicia mediante solicitud de la empresa a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la RLT. Asimismo, se establece lo siguiente:

– La existencia de fuerza mayor temporal debe ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

– Es preceptivo un informe preceptivo de la ITSS antes de dictar resolución, que debe pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor.

– La resolución de la autoridad laboral sobre la existencia de fuerza mayor debe dictarse en el plazo de 5 días desde la solicitud. Surte efectos desde el hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución. En caso de falta de resolución expresa el expediente se entiende autorizado (silencio positivo).

– Si trascurrido el plazo máximo fijado en la resolución la situación de fuerza mayor se mantiene, debe solicitarse una nueva autorización.

2. Cuando la fuerza mayor sea consecuencia de impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente- incluyendo las adoptadas por protección de la salud pública- se aplica el procedimiento anterior. No obstante:

– no es preceptiva la solicitud de informe a la ITSS;

– la empresa debe 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 autoriza el expediente limitaciones o impedimento de la actividad lo justifica.

Normas comunes a los ERTES ETOP Y Fuerza mayor temporal

1. La reducción de jornada por esta causa puede ser de entre un 10% y un 70% y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. En la medida en que sea posible se deben priorizar las medidas de reducción frente a las de suspensión de contratos.

2. Junto con la notificación, comunicación o solicitud, la empresa debe comunicar a la autoridad laboral a través de los procedimientos automatizados que se establezcan:

- el periodo de aplicación de la medida;
- la identificación de las personas trabajadoras incluidas en el ERTE;
- 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.

3. Durante el periodo de aplicación del expediente, se aplican las siguientes limitaciones:

- la empresa puede desafectar y afectar a las personas trabajadoras informando a la RLT, previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y conforme a los plazos establecidos reglamentariamente a la TGSS.
- no pueden realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Sí es posible cuando las personas afectadas no puedan desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

4. Si desarrollan acciones formativas pueden acceder a beneficios en materia de cotización y tener derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada para las empresas, en la siguiente cuantía (L30/2015 art.9.7 redacc RDL 32/2021):

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

La obtención de los beneficios en la cotización se condiciona al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de aplicación de estos (LGSS disp.adic.39.10 redacc RDL 32/2021).

5. Durante el ERTE de suspensión o reducción se puede acceder a la prestación por desempleo (LGSS art.267 redacc RDL 32/2021).

6.. Se prevé que la TGSS, el SEPE y la ITSS tengan 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 periodo máximo de suspensión de contrato previsto respecto de cada persona trabajadora (ET disp.adic.26 redacc RDL 32/2021)

### **Normas de cotización aplicables durante los ERTES**

Con vigencia desde el 31-12-2021 se modifica la LGSS para regular la cotización a la Seguridad Social durante los ERTE de suspensión y reducción de jornada, ya de carácter general o incluidos en el mecanismo RED, o en virtud de la resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. La nueva regulación es la siguiente (LGSS art.153.bis redacc RDL 32/2021):

- Obligación de cotizar. La empresa está obligada a ingresar las cuotas correspondientes a la aportación empresarial. En caso de causarse la prestación por desempleo o de sostenibilidad asociada al Mecanismo RED, la obligación de ingresar la aportación del trabajador corresponde a la entidad gestora (LGSS art.273.2 y disp.adic. 10 redacc RDL 32/2021).
- Base de cotización. Es el promedio de las bases correspondientes a los 6 meses naturales inmediatamente anteriores al inicio de cada situación de reducción de jornada o suspensión del contrato, con independencia de su procedencia de dichas bases de cotización. Para su cálculo debe tenerse en cuenta el número de días en situación de alta durante el período de los 6 meses indicado. En caso de reducción temporal de jornada, debe reducirse en función de la jornada de trabajo no realizada.
- No se aplican las normas de cotización correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal, descanso por nacimiento y cuidado de menor, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

### **Acciones formativas durante los ERTES**

Con vigencia desde el 31-12-2021, regula la realización de acciones formativas durante los ERTE- tanto por causas ETOP y FM como los incluidos en el Mecanismo RED-.

Su objetivo es la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras (ET disp. adic.25 redacc RDL 32/2021)

Se prioriza el desarrollo de las acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y trabajadores, incluidas la adquisición de

competencias digitales. También se permite la realización de acciones formativas que permitan recualificar a las personas trabajadoras aunque no tengan relación directa con la con la actividad desarrollada por la empresa.

Las acciones formativas pueden desarrollarse a través de cualquiera de los tipos de formación previstos -teleformación, presencial y mixta- (LO 5/2002; L 30/2015) y durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato en el ámbito de un ERTE o en tiempo de trabajo, con respeto a los descansos legalmente establecidos y al derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

#### **4. Nuevo mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo.**

##### **Protección social del mecanismo RED**

Con vigencia desde el 31-12-2021 se regula la protección social del Mecanismo RED (LGSS disp.adic.41 redacc RDL 32/2021). Se trata de una prestación a la que pueden acceder las personas trabajadoras por cuenta ajena, cuando por aplicación de este mecanismo, vean suspendido su contrato o reducida su jornada temporalmente, siempre que su salario sea objeto de análoga reducción. Para acceder a la prestación no es necesario acreditar un previo periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social.

La norma también se posibilita el acceso a la prestación a las personas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado incluidas en el RGSS o RE con protección de la contingencia por desempleo.

Es necesario que la relación laboral o societaria se haya iniciado con anterioridad a la fecha de efectos de la resolución de la autoridad laboral autorizando la aplicación del Mecanismo RED o a la fecha del inicio del procedimiento para su aplicación. Para acceder a la prestación es necesaria la inscripción de la persona trabajadora ante el SEPE de empleo competente.

Los requisitos de la prestación son los siguientes:

a) Es incompatible con:

- la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo;
- la prestación por cese de actividad;
- la renta activa de inserción;

- la obtención de otras prestaciones económicas de la SS, salvo que hubiesen sido compatibles con el trabajo;
- la percepción de otra prestación del Mecanismo RED.

En caso de tener derecho a una de ellas, se puede optar por la que se estime más favorable. Asimismo, no es posible percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más mecanismos Red.

b) Respecto del procedimiento para la solicitud y reconocimiento de la prestación, debe seguir las siguientes reglas:

- La empresa deberá formular la solicitud, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del SEPE. En la solicitud deben constar:

los datos de todas las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED, necesarios para el reconocimiento del derecho;

la naturaleza de la medida aprobada por la Autoridad Laboral; y

en caso de reducción de jornada, el porcentaje máximo de reducción autorizado.

De forma transitoria, y hasta que se desarrolle reglamentariamente, la empresa debe comunicar al SEPE los periodos de inactividad de los afectados por la suspensión o reducción de las medidas adoptadas. El procedimiento para esta comunicación se regulará por la Dirección General del SEPE (RDL 32/2021 disp. trans. 8ª).

- El plazo para la presentación de esta solicitud es de 1 mes, a computar desde la notificación de la resolución autorizando la aplicación del Mecanismo RED o desde el certificado de silencio administrativo. Si se presenta fuera de plazo, el derecho nace el día de la solicitud y la empresa debe abonar a la persona trabajadora el importe que le hubiese correspondido.

- La base reguladora es el promedio de las bases de cotización en la empresa por AT/EP, excluidas las horas extraordinarias, correspondientes a los 180 días anteriores al inicio de la aplicación de la medida. Si no se acreditan 180 días, se calcula en función de las bases correspondientes al periodo inferior acreditado.

- La cuantía de la prestación es del 70% de la base reguladora. La cuantía máxima no puede superar el 225% del IPREM incrementado en una sexta parte. Si la relación laboral es a tiempo parcial se determina en función del promedio de las horas trabajadas. Durante su aplicación, la empresa ingresa la aportación de la cotización que le corresponda y la entidad gestora ingresar la aportación del trabajador, previo descuento de su importe de la cuantía de su prestación.



- Es compatible con la realización de otro trabajo a tiempo parcial. No obstante, no se deduce de su cuantía la parte proporcional al tiempo trabajado.
- La duración se extiende hasta la finalización del período temporal de referencia dentro del que se aplica la suspensión del contrato o el porcentaje de reducción de jornada autorizados.
- c) No se consumen las cotizaciones previas no utilizadas para el acceso a un derecho anterior. Asimismo, el tiempo de percepción de la prestación no se considera consumido de la duración en futuros accesos a la protección por desempleo. No obstante, este periodo no tiene la consideración de periodo de ocupación cotizada.
- d) La prestación se suspende cuando se suspenda la relación laboral -por causa distinta del mecanismo RED-; y se extingue si se causa baja en la empresa por cualquier motivo, así como por imposición de sanción, en los términos previstos en la LISOS.
- e) La gestión de estas prestaciones corresponde al SEPE. También le corresponde la gestión de las prestaciones indebidamente percibidas y el reintegro de las prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario. En caso de trabajadores pertenecientes al RE mar, la competencia es del ISM.
- f) La competencia sobre conocer sobre las resoluciones dictadas por la entidad Gestora le corresponde a la jurisdicción social.
- g) Esta prestación se financia con cargo al Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

### **ERTES mecanismo RED**

Con vigencia desde el 31-12-2021 se incluye un nuevo precepto en el ET (art.47.bis) que crea el Mecanismo RED. Este mecanismo permite que las empresas soliciten, de manera voluntaria, a la autoridad laboral la reducción de la jornada de trabajo o, si esta no resulta viable, la suspensión de los contratos de trabajo. En todo caso, la reducción de jornada debe ser de entre un 10% y un 70%. Se computa sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

### **Modalidades**

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

b) Sectorial. Cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras. Su duración máxima inicial es de 1 año, con la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

### **Puesta en marcha**

La puesta en marcha de la medida requiere la activación del Mecanismo, a propuesta conjunta del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, el MTES y el MISSM, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos. Con carácter previo, debe informarse a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal. Cuando la modalidad sea sectorial, las organizaciones sindicales y más representativas a nivel estatal pueden solicitar la comisión tripartita del Mecanismo RED.

Las decisiones y consideraciones incorporadas en el Acuerdo del Consejo de Ministros en ningún caso pueden entenderse como justificación o aval para la adoptar medidas con relación al empleo o a las condiciones de trabajo.

### **Procedimiento**

A. Solicitud. La reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo en cualquiera de sus centros de trabajo, una vez activado el mecanismo, se solicita voluntariamente por la empresa a la autoridad laboral. Cuando la modalidad sea sectorial, la solicitud debe acompañarse un plan de recualificación de las personas afectadas.

B. Tramitación. Según establecido con carácter general (ET art.47.3 y 7 redacc RDL 32/2021). No obstante, debe tenerse en cuenta las siguientes particularidades

a) La autoridad laboral debe remitir el contenido de la solicitud empresarial a la IITSS y recabar su informe preceptivo de esta sobre la concurrencia de los requisitos. El plazo para evacuar el informe es de 7 días improrrogables desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.

b) La autoridad laboral dicta la resolución en el plazo de 7 días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas. Si no hay pronunciamiento expreso, se autoriza la medida.

c) Si el período de consultas concluye con acuerdo, la autoridad laboral autoriza la aplicación del mecanismo. Si concluye sin acuerdo, la autoridad laboral estima la

solicitud si de la documentación aportada, deduce que concurre la situación cíclica o sectorial, desestimándola en caso contrario.

### **Limitaciones**

Son las siguientes:

- La empresa puede desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de la recuperación de los niveles de actividad a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades (SEPE y TGSS) y previa información a la RLT.
- No se pueden realizar horas extraordinarias, establecer nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Esta prohibición no se aplica cuando las personas en suspensión contractual o reducción de jornada no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información a la representación legal de los trabajadores.

### **Beneficios**

Se prevén los siguientes beneficios:

A. Beneficios de cotización, consistentes en exenciones sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta que se aplican en la siguiente cuantía:

1.ERTE Mecanismo RED en su modalidad cíclica:

- 60% desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación;
- 30% durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo anterior;
- 20% durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el punto 2º anterior.

2.ERTE Mecanismo RED en su modalidad sectorial: 40%. Estas exenciones únicamente se aplican si las empresas desarrollan acciones formativas (ET disp.adic.25 redacc RDL 32/2021).

Para obtener beneficios de cotización las empresas deben mantener el empleo de los afectados durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de aplicación. En caso de incumplimiento, la empresa debe reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes (LGSS disp.adic 39ª. 10 redacc RDL 32/2021)

El compromiso de mantenimiento del empleo se entiende incumplido si se produce la extinción del contrato de trabajo, durante el periodo de 6 meses desde la finalización del periodo de referencia acordado o autorizado. Por el contrario, no se considera incumplido cuando:

- el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora;
- por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
- cuando el contrato sea temporal y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

B. Formación profesional. Las empresas que desarrollen acciones formativas a favor de las personas cubiertas por el Mecanismo RED tienen derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada. Su cuantía es la siguiente (L30/2015 art.9.7 redacc RDL 32/2021):

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

C. Medidas de protección social. Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se benefician de las medidas en materia de protección social y tienen 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 (LGSS disp. adic.41ª redacc RDL 32/2021) (VER NOVEDAD)

### **Control y financiación del Mecanismo RED**

Corresponde a la ITSS colaborar para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada. A tal efecto, 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 exoneraciones y prestaciones correspondientes, con el objetivo de desarrollar las debidas actuaciones de control.

Para su financiación se constituirá, adscrito al MTES, un Fondo RED de flexibilidad y estabilización con la finalidad de atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en la forma y condiciones previstas en su normativa de desarrollo. Serán recursos de este Fondo:

- los excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial;
- las aportaciones que se consignan en los PGE;
- las aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la UE orientados al cumplimiento del objeto y fines del Fondo; y
- los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo.

## **5. Fin de la ultraactividad de los convenios colectivos.**

Con vigencia desde el 31-12-2021 se pone fin a la ultraactividad de los convenios colectivos. A tal efecto, se modifica el ET 86.

Desaparece la regulación según la cual transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, este perdía vigencia, comenzando a aplicarse el de ámbito superior aplicable. La nueva regulación supone que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo, en defecto de pacto, y finalizado el proceso de negociación sin acordarse un nuevo convenio, se mantenga la vigencia del anterior.

No obstante, las partes siguen obligadas:

- A someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (ET art.83).
- Si existe pacto expreso, previo o coetáneo, a someterse a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral debe tener la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos. Solo puede recurrirse conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos ET art.91.

## **6. Modificaciones en la prioridad del convenio de empresa.**

Con vigencia desde el 31-12-2021 se modifica la regulación de la concurrencia de convenios colectivos. Se establece que la regulación de las condiciones de los convenios de empresa no tendrá prioridad sobre la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

Esto supone que los convenios de empresa únicamente mantengan su prioridad sobre las siguientes materias:

- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios colectivos.
- e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- e) Otras que dispongan los acuerdos interprofesionales y sectoriales (ET art.83.2).

Además, los acuerdos y convenios colectivos a sectoriales no pueden disponer de la prioridad aplicativa prevista establecida.

La nueva regulación de las materias sobre las que tienen prioridad los convenios de empresa únicamente se aplicará a los convenios colectivos anteriores a 31-12-2021 (entrada en vigor de la norma) una vez que estos pierdan su vigencia expresa o, como máximo, hasta el 31-12-22 (1 año desde la publicación de la norma en el BOE). En todo caso, los convenios deben adaptar sus disposiciones a la nueva regulación en el plazo de 6 meses desde que resulten aplicables. Además, debe tenerse en cuenta que la aplicación de esta modificación, en ningún caso, puede suponer la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras. (RDL 32/2021 Disp.trans. 6ª).

Firmado: Santiago Blanes Mompó

Socio Área Laboral de Tomarial