

Informe 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

30 de diciembre de 2021

Índice

1	Entrada en vigor	3
2	Contratos formativos (Art. 11 ET)	3
2.1	Contrato de formación en alternancia	3
2.2	Contrato para la obtención de la práctica profesional	5
2.3	Reglas comunes a ambas modalidades contractuales	6
3	Contrato de duración determinada (Art. 15 ET)	7
3.1	Contrato por circunstancias de la producción	8
3.2	Contrato de interinidad	8
3.3	Adquisición de la condición de fijos de las personas trabajadoras contratadas con carácter temporal	9
3.4	Derechos de las personas contratadas con carácter temporal	9
3.5	Cotización adicional en contratos de duración determinada (art. 151 LGSS). 10	
4	Contrato fijo discontinuo (art. 16 ET)	10
5	Extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción	12
6	Subcontratación (art. 42.6 ET)	12
7	ERTES (Art. 47 ET)	12
8	Mecanismo Red de Flexibilización y estabilización del empleo (art. 47 bis ET) ...	13
9	Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al Mecanismo RED	13
10	Estructura de la negociación colectiva	15
10.1	Prioridad aplicativa del convenio sectorial (art. 84.2 ET)	15
10.2	Ultraactividad de los convenios (Art. 86 ET)	15
11	Modificaciones en materia de empleo público	15
12	Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social	16

1 ENTRADA EN VIGOR

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, es decir, el 31 de diciembre de 2021, con las excepciones que se indican en los apartados correspondientes (Disposición final octava).

2 CONTRATOS FORMATIVOS (ART. 11 ET)

El régimen previsto para los contratos formativos entrará en vigor el 31 de marzo de 2022.

Se diferencian dos modelos de contratos:

2.1 Contrato de formación en alternancia

- ❖ **Objeto del contrato:** compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal.
- ❖ **Ausencia de titulación:** se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.
Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
- ❖ **REQUISITOS**
 - **Edad:** con carácter general **no existe límite de edad**. No obstante, solo se podrá celebrar con menores de 30 años cuando el contrato se suscriba en el marco de certificados profesionales de nivel 1 y 2 o de programas públicos o privados de formación en alternancia que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal.
 - La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral.
 - La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa.
 - Elaboración de un **plan formativo individual:** donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

- **Duración:** será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.
 - Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.
- **Tiempo de trabajo efectivo:** no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo.
- **Retribución:** será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- **Forma del contrato:** El contrato, que deberá formalizarse por escrito. Incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual en el que se especifiquen el contenido de la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios.

❖ **NO SE PODRÁ:**

- No es posible suscribir periodo de prueba.
- No es posible suscribir este contrato cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- No podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
 - Excepcionalmente será posible cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

❖ **Régimen transitorio (Disposición transitoria segunda):**

- Hasta la entrada en vigor del nuevo régimen de cotización, 31 de marzo de 2022, la cotización de los contratos de formación en alternancia que se suscriban a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, 31 de diciembre de 2021, y de los contratos de contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con anterioridad a la misma, se realizará conforme a

lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 para los contratos para la formación y el aprendizaje.

2.2 Contrato para la obtención de la práctica profesional

- ❖ **Objeto:** el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.
- ❖ **Titulación:** la persona trabajadora deberá estar en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
 - El contrato deberá concertarse dentro de los **tres años**, o de los **cinco años** si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
- ❖ **REQUISITOS:**
 - **Duración:** la duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
 - **Límites a la suscripción de reiterados contratos:** Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.
 - A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
 - El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.
 - La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
 - **Retribución:** La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser

inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- **Forma del contrato:** El contrato, que deberá formalizarse por escrito. Incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual en el que se especifiquen el contenido de las prácticas y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios.
- ❖ **SE PODRÁ:**
 - **Periodo de prueba:** Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- ❖ **NO SE PODRÁ:**
 - No se podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

2.3 Reglas comunes a ambas modalidades contractuales

- ❖ **Seguridad Social:** La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- ❖ **Interrupción de la duración del contrato:** Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- ❖ **Negociación colectiva:** mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
- ❖ **Suscripción de contratos formativos durante ERTES:** se podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.
- ❖ **Periodo de prueba posterior al contrato formativo:** no se podrá concertar un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

- ❖ **Se entenderán concertados como contratos indefinidos:** Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán.
- ❖ **Derechos de información de los representantes de las personas trabajadoras:** La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización. Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.
- ❖ **RÉGIMEN TRANSITORIO:** Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado uno del artículo primero, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto (DT 1ª RDL 32/2021).

3 CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (ART. 15 ET)

El régimen previsto para los contratos de duración determinada entrará en vigor el 31 de marzo de 2022.

Se suprime el contrato de obra o servicio. No obstante, los contratos de obra o servicio suscritos con anterioridad al 31 de diciembre de 2021 resultarán aplicables hasta su duración máxima (es decir, máximo 31 de diciembre de 2024).

El contrato de duración determinada tiene dos modalidades: contrato por circunstancias de la producción y contrato de interinidad.

- ❖ **RÉGIMEN TRANSITORIO contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2021 (DT 3ª RDL 32/2021):**
 - Los contratos para obra y servicio determinado basados en la normativa previa, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima.
 - Los contratos por obra o servicio determinados celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, previstos en normas con rango de ley, vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes en la fecha señalada en el párrafo anterior, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de

acuerdo a su normativa de aplicación, con el límite máximo de tres años contados a partir de la citada fecha.

- Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.

❖ **RÉGIMEN TRANSITORIO contratos temporales celebrados desde el 1 de enero hasta el hasta el 30 de marzo de 2021 (DT 4ª RDL 32/2021):**

- Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados dentro de estas fechas, 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 seis meses.**

3.1 Contrato por circunstancias de la producción

Este modelo de contrato tiene a su vez dos subtipos de contratos:

- A. Contrato de un máximo de 6 meses, ampliable a 12 meses mediante convenios sectorial por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones referidas se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.
- B. Contrato de un máximo de 90 días de forma discontinua para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Durante estos 90 días se podrá contratar al número de trabajadores necesario para atender a esa causa temporal, pero solo durante dicho periodo.
 - a. **IMPORTANTE:** Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Solo es posible suscribir una de estas modalidades contractuales cuando no sea posible suscribir un contrato fijo discontinuo.

3.2 Contrato de interinidad

- ❖ **Contrato de interinidad por sustitución:** para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
 - **La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida**, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, **como máximo, durante quince días**.
 - Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- ❖ **Contrato de interinidad por vacante:** para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

3.3 Adquisición de la condición de fijos de las personas trabajadoras contratadas con carácter temporal

- ❖ **Incumplimiento de reglas:** Las personas contratadas incumpliendo la regulación de estos contratos o que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social transcurrido un plazo igual al fijado legalmente para el periodo de prueba.
- ❖ **Concatenación de contratos:** Las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal.

La persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado, con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

3.4 Derechos de las personas contratadas con carácter temporal

- ❖ **Derechos de información:** La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un

anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la **representación legal de las personas trabajadoras**.

- ❖ **Negociación colectiva:** Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.

Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

3.5 Cotización adicional en contratos de duración determinada (art. 151 LGSS)

- ❖ Se modifica el artículo 151 de la LGSS para endurecer la celebración de contratos de corta duración.
 - Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo. Dicha cotización se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes.
 - **La cotización adicional NO se aplicará** a los contratos a los que se refiere este artículo, cuando sean celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón; ni a los contratos por sustitución

4 CONTRATO FIJO DISCONTINUO (ART. 16 ET)

El régimen previsto para los contratos fijos discontinuos entrará en vigor el 31 de marzo de 2022.

- ❖ Se podrá concertar para:

- A. La realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
 - B. El desarrollo de trabajos consistentes en la 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.
 - C. Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- ❖ **Forma:** escrita.
 - Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.
 - ❖ **Derechos de los trabajadores fijos discontinuos:**
 - Tienen derecho a que su **antigüedad** se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.
 - Asimismo, otras condiciones laborales también deberán tener en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados salvo que por criterios objetivos, proporcionales y transparentes se impongan otras condiciones.
 - Las personas trabajadoras fijas-discontinuas 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 durante los periodos de inactividad.
 - **Información:** La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.
 - ❖ **Negociación colectiva sectorial podrá pactar los siguientes aspectos:**
 - La celebración a **tiempo parcial** de los contratos fijos-discontinuos.
 - La obligación de las empresas de elaborar un **censo anual** del personal fijo-discontinuo.
 - Fijar un **periodo mínimo de llamamiento anual**
 - Determinar una **cuantía por fin de llamamiento** a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

- **Bolsa sectorial:** podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.
- Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un **plazo máximo de inactividad entre subcontratas**, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5 EXTINCIÓN DEL CONTRATO INDEFINIDO POR MOTIVOS INHERENTES A LA PERSONA TRABAJADORA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

- ❖ Se modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, para transformar el contrato fijo de obra en un contrato indefinido ordinario al que se le aplica una causa específica de extinción regulada en la citada DA 3ª.

6 SUBCONTRATACIÓN (ART. 42.6 ET)

- ❖ El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.
- ❖ Cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará éste en los términos que resulten de la aplicación de las reglas de concurrencia del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.
- ❖ Este régimen no será aplicable a los casos de contratas y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo (Disposición adicional vigesimoséptima ET).

7 ERTES (ART. 47 ET)

- ❖ Se desarrolla la **causa por fuerza mayor** para incorporar todas las medidas puestas en marcha durante la pandemia.
- ❖ **CARACTERÍSTICAS:**
 - En las empresas de menos de 50 trabajadores el periodo de consultas se reduce a siete días.

- la reducción de jornada podrá ser de entre un 10% y un 70% y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.
- Llamamiento a priorizar la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.
- Posibilidad de afectar y desafectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas.
- **DURANTE LA VIGENCIA DEL ERTE NO SE PODRÁ:**
 - Realizarse horas extraordinarias,
 - Establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni
 - Concertarse nuevas contrataciones laborales.

Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en ERTE que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

8 MECANISMO RED DE FLEXIBILIZACIÓN Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO (ART. 47 BIS ET)

El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo 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.

❖ **Tiene dos 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, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

9 BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL APLICABLES A LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO Y AL MECANISMO RED

Durante la vigencia de un ERTE o del mecanismo RED las empresas podrán acogerse voluntariamente a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la

aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a que se refiere el artículo 153.bis, que se indican a continuación:

- a) El 20% a los ERTE de empleo por causas ETOP a los que se refieren los artículos 47.1 y 47.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
Estas exenciones resultarán de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) El 90% a los ERTES de empleo por causa de fuerza mayor temporal a los que se refiere el artículo 47.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - c) El 90% a los ERTE de empleo por causa de fuerza mayor temporal determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa, a los que se refiere el artículo 47.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - d) En los ERTE de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su **modalidad cíclica**, a los que se refiere al artículo 47 bis. 1. a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:
 - a. El 6%, 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.
 - b. El 30%, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 1.º anterior.
 - c. El 20%, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 2.º anterior.
 - e) El 40% a los ERTE de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su **modalidad sectorial**, a los que se refiere al artículo 47.bis.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
Estas exenciones resultarán de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas.
- ❖ El Consejo de Ministros, atendiendo a las circunstancias que concurran en la coyuntura macroeconómica general o en la situación en la que se encuentre determinado sector o sectores de la actividad, podrá impulsar las modificaciones legales necesarias para modificar los porcentajes de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social.
 - ❖ Las empresas que se hayan beneficiado de las exenciones conforme a lo establecido en las letras a) y e) anteriores y que **incumplan las obligaciones de formación** deberán ingresar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas respecto de cada trabajador en el que se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

- ❖ Las exenciones en la cotización anteriores estarán condicionadas al **mantenimiento en el empleo** de las personas trabajadoras afectadas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán 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, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social.

No se considerará incumplido este compromiso 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. Tampoco se considera incumplido por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En particular, en el caso de contratos temporales, no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

10 ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

10.1 Prioridad aplicativa del convenio sectorial (art. 84.2 ET)

La reforma suprime la prioridad aplicativa de los convenios de empresa respecto de los convenios sectoriales en materia salarial.

- ❖ Régimen transitorio (DT 6ª RD 32/2021):
 - La modificación operada resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a 31 de diciembre de 2021, una vez que estos pierdan su vigencia expresa, y, como máximo, en un año desde dicha fecha.
 - Una vez alcanzado el plazo descrito en el apartado anterior, los convenios deberán adaptarse en el plazo de seis meses.

10.2 Ultraactividad de los convenios (Art. 86 ET)

Se recupera la vigencia ultraactiva del convenio colectivo si transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

11 MODIFICACIONES EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO

A partir del 31 de marzo de 2022 quedarán derogados los apartados 1 y 2 de la disposición adicional decimoquinta ET (que contemplaba la aplicación del encadenamiento de

contratos en la Administración Pública) y la disposición adicional decimosexta ET (que regulaba el despido por causas económicas, técnicas y organizativas en las Administraciones).

12 LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

- ❖ Se introduce una nueva tipificación de infracciones vinculadas a la contratación temporal (directa o a través de ETTs), información sobre cobertura de vacantes en la empresa, seguimiento de los procedimientos de ERTES, ERES y Mecanismo RED, así como al incumplimiento de prohibiciones de contratación y externalizaciones durante los ERTES.
- ❖ Incorporación de nuevas sanciones por infracciones graves en materia de relaciones laborales y empleo y de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias.
- ❖ Las infracciones operan por cada persona trabajadora afectada.
- ❖ Las infracciones en el orden social cometidas con anterioridad a 31 de diciembre de 2021 se sancionarán conforme a las cuantías y se someterán al régimen de responsabilidades vigente con anterioridad a dicha fecha.