



**DOSSIER**  
TODAS LAS  
CLAVES Y CUADRO  
COMPARATIVO DE LA  
**REFORMA LABORAL**

ENERO **2022**

---

# Sumario

<b>1. introducción</b>	<b>3</b>
-----	
<b>2. Síntesis de la Reforma Laboral</b>	<b>6</b>
-----	
<b>3. Preguntas y respuestas</b>	<b>10</b>
-----	
<b>4. Análisis normativo del RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre</b>	<b>14</b>
-----	
<b>5. Cuadro sinóptico y comparativo de la Reforma Laboral</b>	<b>36</b>
-----	
<b>6. Vídeos con el análisis de los pilares de la Reforma Laboral.</b> <b>Por Antonio V. Sempere Navarro, Magistrado de la Sala de lo Social del TS</b>	<b>39</b>
-----	



# 1. INTRODUCCIÓN



# DOSSIER

## TODAS LAS CLAVES Y CUADRO COMPARATIVO DE LA REFORMA LABORAL

### 1. INTRODUCCIÓN

Ya está aquí. No es la derogación de la Reforma de 2012 que pretendían los sindicatos. Pero es un acuerdo tripartito que cuenta con el apoyo de todos los agentes que se han sentado en la mesa de negociación.

Supone una importante revisión del Estatuto de los Trabajadores, según su exposición de motivos, una “modernización” y de otras normas (LGSS, LISOS...) para luchar contra la precariedad del mercado laboral. Cuatro son los aspectos en los que fundamentalmente se pone el foco:

- La lucha contra los altísimos índices de temporalidad en la contratación. Siendo España unos de los países a la cabeza de tan poco honroso dato, se revisa el régimen jurídico de las modalidades contractuales, y además se refuerza la necesidad de justificar esa causa de temporalidad.
- La revisión de dos aspectos fundamentales que enmarcan las reglas de la negociación colectiva, como son la ultraactividad y la prioridad aplicativa del convenio de empresa, que tantos problemas prácticos han provocado desde que fueron reformados en 2012.
- El apalancamiento de la llamada “flexiseguridad” con mecanismos que impidan la destrucción de empleo, a través de todo un rediseño de una figura que hasta el año 2020 era bastante residual (los expedientes de regulación temporal de empleo), y que desde entonces han tomado un papel estelar en las relaciones laborales cuando nos encontramos ante empresas en dificultades.
- Y poner cortapisas a la precarización del trabajo en materia de subcontratación, llenando los vacíos legales existentes hasta ahora en un escueto artículo del Estatuto -el 42- que, en un entramado empresarial cada vez más complejo, impacta cada día más en las relaciones de trabajo.

Pero, además, con los cambios introducidos se impulsa la automatización de la Administración articulando procesos digitales más ágiles, y se otorga más palancas de vigilancia y de lucha contra el fraude a la Inspección.

La tan esperada como controvertida Reforma Laboral, “la reforma de la reforma”, ya se ha publicado casi a punto de comer las uvas de este año 2021. Y en este dossier les damos las claves sobre su contenido.



Aranzadi One  
**incluye más de**  
**10.000 formularios**  
por solo **110** € al mes

ARANZADI ONE TE LO PONE FÁCIL, MUY FÁCIL

**ARANZADI ONE.** Te ayuda a mejorar tus escritos poniendo a tu disposición miles de formularios que te ayudarán en tu día a día. Formularios sencillos para llevar a cabo las tareas de trámite necesarias para la mejor gestión de tus asuntos.

### Beneficios:

- Más de 10.000 formularios a tu disposición.
- Organizados por materias para facilitar la gestión: Civil, Contencioso-Administrativo, Penal, Social, Tributario.
- Máximo nivel de análisis jurídico.
- Legislación, jurisprudencia y bibliografía relacionada.
- Integración en su totalidad con los expedientes para permitirte completar los formularios partiendo de los datos de tus asuntos.
- Podrás hacer que los formularios formen parte de una plantilla de Word para crear tus escritos futuros en un tiempo récord.
- Los Formularios procesales incluyen un sencillo gráfico de las fases del proceso en que pueden usarse, indicando tanto la fase concreta en que aplica como la posibilidad de acceder a otros Formularios que aplican a la misma fase.

### SOLICITAR INFO

<https://www.thomsonreuters.es>  
[atencionclientes@thomsonreuters.com](mailto:atencionclientes@thomsonreuters.com)



## **2. SÍNTESIS DE LA REFORMA LABORAL**

## 2. SÍNTESIS DE LA REFORMA LABORAL

**Alberto Novoa Mendoza**

Socio de [Ceca Magán Abogados](#).

Después de una década ha llegado una nueva Reforma Laboral.

No es la contrarreforma prometida ni probablemente la reforma esperada por ninguno de los operadores del mundo jurídico-laboral, pero sí es una reforma consensuada y el consenso en el Derecho del Trabajo es un valor en sí mismo.

Explicaremos las medidas abordadas en cinco bloques:

1. Contratación temporal y fijo discontinuo. Contratos formativos.
2. Subcontratación.
3. Ultraactividad.
4. Concurrencia de convenios.
5. ERTE y Sistema RED de flexibilidad.

### 1. Contratación temporal y fijo discontinuo (Arts. 15 y 16 ET)

La primera novedad que destacar es la desaparición del contrato de obra o servicio determinado que, a la sazón, era el más empleado en nuestro sistema laboral.

La contratación de duración determinada queda reducida a dos supuestos o las causas de temporalidad:

- El contrato por circunstancias de la producción.
- El contrato de sustitución.

Las empresas cuentan hasta el 30 de marzo de 2022 para adaptar sus contratos a la nueva regulación.

#### A. El contrato temporal por circunstancias de la producción conoce a su vez dos modalidades:

- El de circunstancias ocasionales imprevisibles.
- El de circunstancias ocasionales previsibles.

El primero de ellos se habilita ante circunstancias ocasionales e **imprevisibles** y ante oscilaciones en las necesidades de personal, no necesariamente imprevisibles, a juzgar por el tenor literal del precepto.

Tiene una duración máxima de 6 meses, ampliable a 1 año si así lo establece el convenio sectorial.

La segunda modalidad (circunstancias previsibles) busca *atender situaciones ocasionales, **previsibles** y que tengan una duración reducida y delimitada.*

En este segundo caso, las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

#### B. El contrato de sustitución.

Que conoce a su vez tres variedades:

- I. **Sustitución de persona** con reserva de puesto trabajo. Pudiendo 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.
- II. Contrato para **completar la jornada reducida** por causa legal o convencional.
- III. **Cobertura** temporal de un puesto **durante proceso de selección o promoción**. En este caso la duración no podrá ser 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.

Asimismo se reducen las posibilidades de concatenación de contratos temporales, de manera que adquieren la condición de trabajadores fijos aquellos que hubieran sido contratados durante un plazo superior a dieciocho meses en un periodo de veinticuatro, 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.

Esta limitación alcanza también a las personas trabajadoras que ocupen 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.

Y también cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

### **Contrato fijo discontinuo**

Previsto para:

- Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- 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.
- 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.

### **Contrato formativo (Art. 11 ET)**

Se suprimen las anteriores modalidades contractuales de formación y **se crea el llamado contrato formativo**, con dos modalidades diferentes:

- **El contrato de formación en alternancia.**

Busca adquirir la competencia profesional adecuada correspondiente a un determinado nivel de estudios.

Podrán concertarse con personas de cualquier edad salvo en el caso del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, con límite de hasta 30 años y duración máxima de dos años.

Las jornadas no serán superiores al 65% el primer año y 85% el segundo año sin poder realizar horas extra, trabajo a turnos o jornadas nocturnas.

La retribución se adaptará al convenio y no podrá bajar del 60% (el primer año) y del 75% (el segundo año).

Nunca será menor al SMI proporcional a la jornada.

Se nombrará tutor con la formación adecuada, que se encargará del seguimiento del plan formativo individual y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.



- **El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional**

Destinado a quienes tengan título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.

- Debe concertarse dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
- En cuanto a la duración del contrato, no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de un año.
- La retribución será la propia del convenio para el puesto salvo previsión específica y también contarán, como en los formativos, con seguimiento tutorial.

## 2. Subcontratación (Art. 42 ET) Convenio aplicable a la contrata y subcontrata.

El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III.

No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este en los términos que resulten del artículo 84 ET, esto es, con prioridad del convenio de empresa en algunas materias de las que ya no forma parte la salarial.

## 3. Ultraactividad

**Se reinstaura la ultraactividad plena**, de forma que los convenios colectivos se prorrogarán hasta que sean sustituidos por otros nuevos, sin un límite de tiempo, frente al plazo de un año establecido anteriormente.

## 4. Concurrencia de convenios (Art. 84.2 ET)

**El convenio de empresa ya no podrá regular con primacía sobre el convenio de sectorial el salario.**

Si lo seguirá haciendo en otras materias (Abono o compensación de horas extraordinarias, mecanismos de conciliación, adaptación de la clasificación profesional.)

## 5. ERTE y Sistema RED de flexibilidad. (Arts. 47 y 47 bis)

- Se simplifican los trámites y los plazos para la adopción de medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada.
- Se prevé un mecanismo rápido de negociación de la prórroga del ERTE ETOP.
- Se introduce la fuerza mayor por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.
- Se crea el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, 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. Este Mecanismo RED tendrá 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.



### **3. PREGUNTAS Y RESPUESTAS**

## 3. PREGUNTAS Y RESPUESTAS

**Carlos González González**

Magistrado

### 1. ¿En qué afecta la reforma a la contratación temporal?

La nueva regulación de los contratos temporales (Artículo primero. Tres, del RD-ley 32/2021) entrará en vigor el 31 de marzo de 2022, como resulta de las previsiones de su apartado 2º de la disposición final octava, aplicable a la regulación del contrato formativo, a los contratos temporales y al contrato fijo discontinuo.

El objetivo de la simplificación de los contratos de trabajo, con la generalización del contrato indefinido, la causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación, es considerado esencial para la reforma estructural del mercado de trabajo que pretende el Acuerdo obtenido en el Diálogo Social.

En el componente 23 del “Plan de recuperación, transformación y resiliencia” se hace hincapié en que el abuso de la temporalidad y la rotación excesiva que caracteriza al empleo en España es una de las razones que está detrás de la baja productividad comparada de nuestro país y de la debilidad estructural de la economía española. Las altas tasas de temporalidad y rotación desvinculan al trabajador/a del futuro de la empresa y desincentivan la inversión en formación continua, lo que limita la mejora de su productividad y afecta al crecimiento potencial de la economía. Esto tiene una especial relevancia en un momento en que el reto de la digitalización y la innovación tecnológica aplicada son retos urgentes y estratégicos de la economía española. Como señala la Directiva 2019/1152, “deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos, y que los períodos de prueba deben tener una duración razonable”.

Por todo ello, la revisión del catálogo de contratos y su adaptación a las necesidades actuales, con el fin de impulsar la contratación indefinida, constituye una primera pieza clave del paquete de reformas que será abordado mediante el Diálogo Social. Para que se reduzca la temporalidad es necesario simplificar los tipos de contratos, reduciéndolos a tres (estable, temporal y de formación/prácticas), generalizar la contratación indefinida y devolver al contrato temporal la causalidad que se corresponde con la duración limitada.

Tiene en cuenta el análisis de los datos que evidencian la necesidad de la reforma de la contratación. Parte de la realidad de que España presenta una tasa de temporalidad muy superior a la media comunitaria (en 2020 un 24 % de las personas trabajadoras fueron temporales), una alta prevalencia del trabajo involuntario a tiempo parcial, y una elevadísima rotación de contratos de muy corta duración<sup>1</sup>. Todos estos factores llevan a la precarización del mercado laboral, a una alta inestabilidad que profundiza las variaciones cíclicas, a pobres ganancias de productividad y a un lastre para el crecimiento potencial de la economía española. Además, supone el factor fundamental de desigualdad social, con un impacto especialmente negativo sobre las mujeres y los trabajadores más jóvenes.

Una amplia literatura muestra que, una vez se obtiene un contrato temporal, resulta difícil pasar a tener uno indefinido: se genera una trampa de temporalidad que recae fundamentalmente en los colectivos más vulnerables (mujeres, jóvenes, empleo poco cualificado). Además, la temporalidad genera un desincentivo a la inversión en capital humano por parte de la empresa, que puede afectar a la productividad y a las

<sup>1</sup> La cifra de contratos temporales se aproxima a los 4 millones de personas. Dentro de las personas que trabajan con este tipo de contratos de duración determinada, la mayoría son jóvenes, con un mayor peso de las mujeres y con una mayor concentración en actividades como la construcción, la hostelería y el comercio.

posibilidades de mejora de formación, cualificación, adaptación y empleabilidad de las personas trabajadoras. Adicionalmente, un importante número de trabajadores padecen una forma de temporalidad en la forma de contratos de cortísima duración. Esta ultra temporalidad agrava los problemas generales de la dualidad y requiere de soluciones específicas.

Con la vista puesta en estos objetivos y datos, y la decidida apuesta por la estabilidad en el empleo la reforma hace decir al artículo 15.1 del ET que “el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido”. Con ello se vuelve a la redacción del artículo 15 del ET que procede del texto aprobado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Al mismo tiempo, **se suprimen los contratos de obra o servicio determinado y los eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos**. Ya no son aplicables y solo subsisten hasta la fecha de su extinción aquellos contratos ya celebrados que se encuentren en vigor a la entrada en vigor de la reforma.

En cambio, **la reforma regula como únicas modalidades contractuales de duración determinada el contrato por circunstancias de la producción y por sustitución de la persona trabajadora**. Dispone el artículo 15.1 del ET que “el contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora”.

El diseño legal es lo suficientemente flexible como para abarcar cualquier supuesto en que las empresas necesiten ajustarse a las variaciones de la demanda y a las exigencias del mercado, precisando acudir al empleo temporal por insuficiencia del empleo estable. Al tiempo se ensancha el ámbito aplicativo del contrato fijo discontinuo que se convierte en el contrato tipo de referencia para todos los supuestos de actividades intermitentes pero que se repiten en el tiempo, incluyendo las actividades que antes admitía la celebración de un contrato por obra o servicio determinado por parte de empresas contratistas o subcontratistas.

Refuerza el legislador de la reforma las exigencias formales en la determinación de la causa que justifica el contrato temporal, lo que servirá para controlar que no se celebra de forma fraudulenta, formando parte del control judicial el comprobar que el contrato escrito contenga la expresa justificación de la causalidad, de manera concreta y precisa, sin posibilidad de utilizar fórmulas generales, y la conexión con la duración pactada. Por eso dispone el precepto que “para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista”.

Por lo demás, se mantiene las previsiones sobre la igualdad de derechos entre las personas trabajadoras con contrato temporal y los indefinidos, salvo la modificación de las expresiones utilizadas para respetar las reglas de uso del lenguaje inclusivo de género (art. 15.6 ET). También se mantiene la obligación de informar a las personas con contratos de duración determinada, 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. Como novedad añade el legislador de la reforma que “dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras” (art. 15.7 ET).

## 2. ¿Qué personas trabajadoras con contrato temporal adquirirán la condición de fijas?

Frente a la actual regulación que establece que se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley, la reforma introduce en el apartado 4 del art. 15 del ET la previsión siguiente: “Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas”.



Se mantiene la previsión de la adquisición de la condición de fijas de las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba. En cambio, no subsiste la excepción actual que salva de la fijeza en el caso de que la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

### 3. ¿Subsiste la norma sancionadora del abuso de la contratación temporal?

En efecto subsiste, pero reduciendo los plazos actuales, pasando de 24 meses en periodos de 30 meses a adquirir la fijeza la persona trabajadora que haya estado contratada con dos o más contratos por circunstancias de la producción en plazo superior a 18 meses en periodo de 24 meses. Añade además la fijeza en supuestos de que un puesto de trabajo haya estado ocupado, con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo 24 meses

Conforme a la redacción dada al apartado 5º del art. 15 del ET adquirirán la condición de fijos:


- Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho 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, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.
- 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.

En cambio, finalmente no se ha introducido la previsión de algunos de los borradores presentados a la mesa de Diálogo Social por la se declaraba la nulidad de la extinción de los contratos temporales celebrados en fraude de ley. Tampoco la fijación de un porcentaje máximo de temporalidad en las empresas.

---

**Nota:** En nuestras [bases de datos digitales](#) podrás encontrar hasta 41 supuestos como estos que resuelven todas las incógnitas sobre la Reforma Laboral.

---



**4. ANÁLISIS NORMATIVO  
DEL RD-LEY 32/2021,  
DE 28 DE DICIEMBRE**  
(BIB 2021 6087)

---

## 4. ANÁLISIS NORMATIVO DEL RD-LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE (BIB 2021 6087)

### 1. La “reforma de la reforma”

*In extremis*, respecto al plazo que se habían fijado las partes negociadoras, se publica en el BOE del 30 de diciembre el [RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre](#), de medidas urgentes para la Reforma Laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Esta norma pretende luchar contra un mal que ya parece endémico en este país, como es la precariedad del mercado de trabajo, que se nutre de dos factores: la temporalidad y el desempleo. Y su finalidad última es la recuperación de los derechos laborales y su garantía, junto con el impulso a las medidas de flexibilidad interna como alternativa a las extinciones, a través de lo que se alude en la exposición de motivos como “modernización del Estatuto de los Trabajadores”.

Este estudio detalla los cambios producidos, que se focalizan en cuatro grandes bloques: contratación temporal, negociación colectiva, ERTE y contratas. Comencemos por telegrafiar los cambios más importantes.

#### En materia de contratación:

- Nuevos contratos formativos, con dos variantes (formación en alternancia y formación para la obtención de práctica).
- Desaparecen los contratos de formación y aprendizaje, prácticas y de formación dual universitaria.
- Nuevo contrato por circunstancias de la producción. Entre las oscilaciones de la actividad se incluyen las vacaciones:
  - Desaparece el contrato por obra y servicio.
  - Desaparecen los contratos por circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
  - Nuevo contrato de sustitución.
  - Nuevo contrato fijos discontinuo, que incluso pueden formalizar las ETTs con la persona trabajadora.
  - Nueva regulación: extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.
  - Régimen de transitoriedades aplicables a los contratos que desaparecen.
  - Nuevas normas de encadenamiento de contratos temporales.
  - Las constantes remisiones a los convenios colectivos para fijar límites y requisitos.
  - Se incrementan las obligaciones de la empresa de informar a la representación legal de los trabajadores.

#### En cuanto a medidas de flexibilidad:

- Se retocan los ERTE por casusas ETOP.
- Se amplía y detalla la regulación de los ERTE por fuerza mayor, con muchas similitudes de los actuales ERTE por COVID.
  - Nuevos ERTE (mecanismo RED) para proceso de crisis o cambios que requieren la acción del Gobierno. Con dos variantes: cíclica y sectorial.

- Se incluyen exenciones voluntarias en la cotización, que requieren un compromiso de mantenimiento del empleo.

- Los ERTE RED llevan aparejada una nueva prestación. Por las exenciones y prestaciones, se modifica la LGSS.

### Sobre negociación colectiva:

- Se revisa el régimen de ultraactividad: transcurrido un año desde la denuncia del convenio de no existir pacto se mantendrá vigente.

- Se incentiva al uso de mecanismos de solución: mediación y arbitraje.

- Se excluye de la prioridad aplicativa del convenio de empresa la materia salarial.

Y finalmente, se revisa el régimen de contratistas y subcontratistas, permitiendo que el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas sea el del sector de la actividad de la contrata o subcontrata.

Aparte del Estatuto y la LGSS, se introducen modificaciones en otras normas (Ley de Empleo, de Formación...) y, en particular, es importante tener presentes las modificaciones y nuevas infracciones introducidas en la LISOS.

### Asimismo, se ha hecho uso de este Real Decreto-ley para incluir también otros contenidos:

- La prórroga del SMI 2021 (RD 817/2021) en tanto se apruebe el nuevo SMI 2022 en el marco del diálogo social (disposición adicional 2 RD-ley 32/2021).

- Aspecto de la contratación del sector público: régimen aplicable al personal laboral del sector público (disposición adicional 4 RD-ley 32/2021) y contratación temporal en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea (disposición adicional 5 RD-ley 32/2021).

- ERTE COVID por limitación o impedimento de la actividad: seguirán rigiéndose por el art. 2 RD-ley 18/2021 hasta el 28 febrero 2022 (disposición adicional 3 RD-ley 32/2021).

### Entrada en vigor:

La entrada en vigor de este Real Decreto-ley es, con carácter general, el día 31 de diciembre de 2021. Existen ciertas excepciones, con entrada en vigor a los tres meses de publicación (30 de marzo de 2022): la nueva redacción del art. 15 ET sobre contratos de duración determinada, el art. 16 ET sobre fijos discontinuos y la nueva disposición adicional 41 LGSS sobre protección de las personas afectadas por el mecanismo RED.

## 2. Novedades en materia de contratación temporal

Las modificaciones efectuadas pretenden materializar la directriz de la UE de lucha contra la precariedad y la temporalidad en la contratación. Como ya anunciábamos más arriba, **se revisan las actuales modalidades contractuales**:

- Los contratos de formación y aprendizaje, prácticas y de formación dual universitaria son sustituidos por los nuevos contratos formativos (art. 11 ET).

- Desparece el contrato por obra o servicio determinados. Asociado a ello se modifica la disposición adicional 3 de la Ley 32/2006 sobre subcontratación en el sector de la construcción.

- Desaparecen los eventuales (por circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos). Se sustituyen por un nuevo contrato por circunstancias de la producción (art. 15.2 ET).

- El contrato de interinidad se revisa para dar lugar a un contrato de sustitución (art. 15.3 ET).

- También se revisa la regulación del contrato fijo-discontinuo (art. 16 ET) que tendrá cabida en el marco de servicios prestados por contratistas y subcontratistas, y en la concertación de servicios con ETTs.



Otra medida para desincentivar la temporalidad en las empresas consiste en establecer **una cotización adicional de los contratos de duración determinada**. Hasta ahora existía un incremento del 40 % de la aportación empresarial por contingencias comunes para los contratos de duración igual o inferior a cinco días, excepto a contratos de trabajo de los agrarios por cuenta ajena. La nueva redacción del art. 151 LGSS, la cotización adicional afecta a contratos de duración inferior a 30 días -salvo los de sustitución-. Para calcularla se tomará la base mínima diaria para contingencias comunes del grupo 8 del Régimen General y se aplicará el tipo a cargo de la empresa. La cuota resultante se multiplicará por tres, siendo la cuota a ingresar. Además de los contratos celebrados con personas trabajadoras del sistema de agrarios por cuenta ajena, del sistema de empleados de hogar y del régimen especial de la minería de carbón.

Se completa el paquete de medidas con una nueva disposición adicional 24 ET que incluye un **compromiso de reducción de la tasa de temporalidad**. El Gobierno se compromete a realizar una evaluación de las medidas en enero 2025, que deberá repetirse cada dos años, publicando oficialmente la tasa de temporalidad general y por sectores. En caso de que no se evolucione favorablemente, el Gobierno elevará a la mesa de diálogo social una propuesta de medidas adicionales, para su discusión y eventual acuerdo.

## 2.1. El nuevo contrato formativo y sus variantes

Su objeto es, o bien la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios. En base a estos dos posibles objetos se establecen **dos variantes**.

### 2.1.1. Contrato de formación en alternancia

#### A. Objeto

Compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

#### B. Restricciones

Tomando en consideración que su objeto es la compatibilidad de la formación teórica con la práctica existen unas restricciones lógicas: no podrá establecerse periodo de prueba y no se podrán celebrar cuando la actividad o puesto de trabajo haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.

#### C. Sujetos del contrato

- Regla general: con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados profesionales requeridos para concertar un contrato formativo de la otra variante (para la obtención de práctica profesional).

- Cabe 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.

- Se restringe a personas menores de 30 años en el supuesto de que se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. El límite de los 30 años cuenta con una única excepción: los mayores de 30 años que participen en programas públicos de empleo y formación previstos en este texto refundido de la Ley de Empleo (nueva disposición adicional 9 Real Decreto Legislativo 3/2015, Ley de Empleo).

#### D. Duración

- La prevista en el plan o programa formativo.
- Mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años.

- Cabe celebrar un solo contrato de forma no continuada si está previsto así en el plan o programa, es decir, en diversos periodos anuales coincidentes con los estudios.

- Cabe prórroga, en caso de que se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma. La prórroga se hará por acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

### **E. Limitación a la concatenación**

- Como regla general, solo podrá celebrarse un contrato por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas.

- Como excepción, podrán formalizarse varios contratos con varias empresas, en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades si los contratos respondan a distintas actividades y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite de los 2 años.

### **F. Tiempo de trabajo**

- El tiempo efectivo de trabajo no podrá ser superior al 65 %, el primer año, o al 85 %, el segundo de la jornada máxima según convenio colectivo (o, en su defecto, a la jornada máxima legal).

- No cabe realizar horas complementarias ni horas extraordinarias. Salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (art. 35.3 ET).

- No cabe realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. La única excepción es que no pueda realizarse de otra forma por la naturaleza de la actividad.

### **G. Retribución**

- Conforme a lo regulado por el convenio colectivo de aplicación.

- En su defecto, no podrá ser inferior al 60 % el primer año ni al 75 % el segundo 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 SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

### **H. Aspectos formativos**

- Es parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

- Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán con la participación de la empresa los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

- La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

- La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa.

### **I. Cotización**

Sobre este tema se introduce una disposición adicional 43 LGSS que lo regula, y cuya entrada en vigor se prevé el primer día del sexto mes siguiente a la publicación de este Real Decreto-ley.

- La empresa está obligada a cotizar por la totalidad de las contingencias de la Seguridad Social.
- Si la base de cotización mensual por contingencias comunes no supera la mínima de su Régimen, la empresa ingresará las cuotas únicas. La LPGE fijará cada ejercicio las cuotas a cargo de la empresa (CC, CP, FOGASA, desempleo y formación profesional) y de la persona trabajadora (CC, desempleo y formación profesional). A efecto de prestaciones la base de cotización será la base mínima de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Si la base de cotización supera la mínima, la cuota a ingresar será la suma de las cuotas únicas ya mencionadas y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización mínima. A efecto de prestaciones se aplicará esta base de cotización.
- Estas mismas normas se aplicarán a los contratos formativos en alternancia a tiempo parcial.

A tener en cuenta que la disposición transitoria 5 RD-ley 32/2021 sobre el régimen transitorio en materia de cotización de los contratos de formación en alternancia desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley (31-12-2021) hasta la entrada en vigor de la disposición adicional 43 LGSS (30-3-2022) y de los vigentes contratos de formación y aprendizaje. Y también que a los contratos formativos en alternancia les resultarán de aplicación los beneficios en la cotización a la Seguridad Social que están establecidos para los extintos contratos para la formación y el aprendizaje (disposición adicional 43.4 LGSS).

## **2.1.2. Contrato formativo para la obtención de práctica profesional**

### **A. Sujetos del contrato**

- Quienes están habilitados o capacitados para la actividad laboral por tener un título (universitario o grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional, y títulos de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo).
- Dentro de los 3 años siguientes a la terminación de los estudios (5 años para personas con discapacidad).

### **B. Restricciones**

No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículum exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

### **C. Duración**

- No podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año.
- Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar su duración.
- No se podrá ser contratar en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos por la misma titulación o certificado profesional.
- No podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado (los títulos de grado, máster y doctorado universitarios no se consideran la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez estuviera ya en posesión de uno de estos títulos superiores).
- Cabe un periodo de prueba de hasta un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo. Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

### **D. Tiempo de trabajo**

- No podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (art. 35.3 ET).

## **E. Retribución**

- Conforme a lo regulado por el convenio colectivo de aplicación.
- 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 SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

## **F. Aspectos formativos**

- 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 con el contenido de la práctica profesional, tutor/a que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- Al finalizar el contrato se tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica.
- Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación.

### **2.1.3. Aspectos comunes a ambas variantes**

#### **A. Interrupción de la duración del contrato**

- La IT, 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.

#### **B. Forma y contenido del contrato:**

- Por escrito.
- Incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual.

#### **C. Particularidad de la contratación por empresas de inserción**

- En la contratación por empresas de inserción de personas con discapacidad o en exclusión social no aplican los límites de edad y en la duración máxima. Reglamentariamente se establecerán dichos límites.

#### **D. Particularidades de contratación de empresas en ERTE**

Cabe que las empresas que estén aplicando los expedientes de regulación de empleo de los artículos 47 y 47 bis ET concierten contratos formativos siempre que no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

#### **E. Consecuencias del incumplimiento**

- Los contratos celebrados en fraude de ley se entenderán contratos indefinidos ordinarios.
- Igualmente ante el incumplimiento por la empresa de sus obligaciones formativas.

#### **F. Acción protectora de la Seguridad Social**

- Comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y FOGASA.

#### **G. Bonificaciones por la concertación de contratos formativos**

Las empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del 50 % de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos (disposición adicional 20 ET).

#### **H. Desarrollo reglamentario previsto**

- Reglamentariamente se establecerán, en colaboración, en su caso, con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben



cumplirse para la realización de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

- También reglamentariamente se establecerán límites de edad y duración máxima de contratación por empresas de inserción.

Finalmente, en materia de contratos formativos comentar que la nueva norma deroga el RD 1543/2011 que regula las prácticas no laborales en empresa y que conforme a la disposición adicional 2 el Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, para abordar un Estatuto del Becario, que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

## 2.2 Los nuevos contratos de duración determinada

Los cambios que se operan en la nueva redacción del art. 15 ET entrarán en vigor a partir del 30 de marzo de 2022, con las particularidades de la disposición transitoria 3 de la que se habla en el epígrafe relativo al régimen transitorio.

Se parte de una premisa: la presunción de que los contratos se conciertan por tiempo indefinido. Y, además, se refuerzan las exigencias de la causa de temporalidad de dos formas:

- Por un lado, restringiendo el uso solo a dos circunstancias (por circunstancias de la producción y por sustitución de persona trabajadora).

- Por otro lado, reforzando la justificación: en el contrato hay que especificar "*con precisión*" la causa habilitante, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

El incumplimiento lleva aparejado que las personas adquieran la condición de fijas.

### 2.2.1. El contrato por circunstancias de la producción

#### A. Objeto

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones (incluidas las vacaciones anuales) que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

#### B. Duración

- No podrá ser superior a seis meses.

- Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.

- Cabe prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

- Podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. La duración es de un máximo de 90 días en el año natural, no de forma continuada, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción.

## 2.2.2. El contrato de sustitución

### A. Objeto

- Sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, por causas legal o convencionalmente establecidas.
- Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.

### B. Forma y contenido del contrato

- En los primeros dos supuestos hay que especificar en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

### C. Duración

- Cuando se trata de sustituir a la persona trabajadora, 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.
- Cuando se concierta por un proceso de selección o promoción su duración de máximo tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo. No cabe celebrar un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

## 2.2.3. Aspectos comunes

### A. Incumplimiento

Las personas contratadas temporalmente adquirirán la condición de fijos ante una serie de incumplimientos:

- El incumplimiento de las condiciones y requisitos comentados.
- En caso de no haber sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.
- 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.
- Igualmente en supuestos de sucesión o subrogación empresarial.
- 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.

### B. Garantías y derechos de las personas contratadas temporalmente

- Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.
- Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

- 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.

- 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.

### 2.3. La nueva regulación del contrato fijo discontinuo

Los cambios que se operan en la nueva redacción del art. 16 ET entrarán en vigor a partir del 30 de marzo de 2022.

#### 2.3.1. Objeto

- Para trabajos de naturaleza **estacional** o vinculados a actividades productivas de **temporada**.
- Para trabajos que, siendo de prestación **intermitente**, tengan periodos de **ejecución ciertos**, determinados o indeterminados.
- Entre una **empresa de trabajo temporal y una persona contratada** para ser cedida (conforme a la LETT). Se modifica el art. 10.3 de la Ley 14/1994, para que incluso la ETT celebre con la persona trabajadora un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes. Igualmente, podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos (disposición final 1 RD-ley 32/2021).
- Para 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. Los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

#### 2.3.2. Forma y contenido

- Se formalizará por **escrito**.
- Reflejará los **elementos esenciales de la actividad**: duración, y jornada y horario estimado que puede concretarse con el llamamiento.
- En cuanto al **llamamiento**: deberá realizarse por **escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación** a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

#### 2.3.3. Garantías y derechos de las personas contratadas

- No podrán sufrir perjuicios por el **ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias** con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas reconocidas legal o convencionalmente.
- 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).
- Tienen derecho a ser **informados** por la empresa sobre la existencia de **vacantes** de carácter fijo, de manera que 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).
- Tendrán la consideración de **colectivo prioritario** para el acceso a las **iniciativas de formación** del sistema de formación profesional para el empleo durante los periodos de inactividad.

- Podrán **ejercer las acciones** que procedan en caso de **incumplimientos** relacionados con el **llamamiento**, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

- Los convenios colectivos de ámbito 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.

- Los convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la **celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos**, y la obligación de las empresas de **elaborar un censo anual** del personal fijo discontinuo.

- El Gobierno regulará las modificaciones necesarias para **mejorar la protección del colectivo de fijos discontinuos permitiéndoles el acceso 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 régimen general de la seguridad social protegidos por la contingencia de desempleo (DF.6).

## 2.4. La extinción del contrato indefinido en el sector de la construcción

Asociada a la desaparición del contrato por obra o servicio está la modificación de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, relativa a la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación, que será siempre a cargo de la empresa.

La propuesta de recolocación deberá formalizarse por escrito.

Una vez realizada el contrato indefinido adscrito a la obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora contemplados, como por ejemplo entre otros, el rechazo de la recolocación por la persona trabajadora, lo que llevará aparejada una indemnización.

Los afectados por la extinción se encontrarán en situación legal de desempleo (nuevo art. 267.1 LGSS).

## 2.5. La lucha contra el fraude: el papel de la negociación colectiva y la representación de las personas trabajadoras y de la ITSS

Como acabamos de comentar, y a lo largo de la nueva regulación en materia de contratación, son varias las ocasiones en las que se alude a los convenios colectivos como habilitantes de las condiciones y requisitos de los contratos, con lo que se enfatiza en la **negociación colectiva como mecanismo para velar por el correcto uso de estas modalidades contractuales**. A modo de ejemplo, el art. 15.8 ET dispone que 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, criterios de conversión de los contratos en indefinidos o fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento. También podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición. O los criterios objetivos y formales de los llamamientos de las personas fijas-discontinuas.

Por otro lado, **también se incrementan las obligaciones de la empresa de informar a la representación legal de los trabajadores**. Así, el art. 11.5 ET dispone que la empresa debe poner en conocimiento los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplan la contratación formativa o en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de



dichas contrataciones. En el art. 15 ET se obliga a las empresas a trasladar a la a la representación legal de las personas trabajadoras, en el último trimestre del año, una previsión anual de uso de los contratos para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada de 90 días. O, por ejemplo, en el caso del contrato fijo-discontinuo la empresa debe trasladar al inicio del año natural un calendario con las previsiones de llamamiento anual o semestral, así como las altas efectivas cuando se produzcan.

No es la única forma de lucha contra el fraude en la temporalidad. Según el art. 15.9 ET, en caso de que **la persona trabajadora requiera al Servicio Público de Empleo un certificado de los contratos** celebrados para acreditar su condición de fijeza, al emitirlo, no solo lo pondrá en conocimiento de la empresa como era su obligación hasta ahora, sino que además, lo pondrá **en conocimiento de la ITSS si se han sobrepasado los límites máximos de duración.**

## 2.6. El régimen transitorio

Un cambio de tanto calado en materia de modalidades contractuales ha requerido un diseño de un completo régimen que aclare la eficacia transitoria de los contratos vigentes en la actualidad que corresponden a las modalidades que desaparecen o se modifican.

**Respecto a los contratos formativos vigentes** (en prácticas y para la formación y el aprendizaje), resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos del art. 11 ET hasta la redacción anterior a la que de esta reforma (disposición transitoria 1 RD-ley 32/2021).

En materia de cotización, los contratos de formación en alternancia que se suscriban a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley (31-12-2021) se realizará conforme al art. 106.12 Ley 22/2021, de LPGE-2022, es decir, conforme a las reglas dadas por Presupuestos a los contratos para la formación y el aprendizaje, mientras no entre en vigor la cotización de la nueva disposición adicional 43 LGSS (es decir, hasta el 30-3-2022). Las mismas reglas de cotización se aplican para los contratos para la formación y el aprendizaje ya suscritos (disposición transitoria 2 RDL 32/2021).

### **Respecto a los contratos de duración determinada, suscritos antes del 31-12-2021:**

- Los contratos para obra y servicio determinado se regirán hasta su duración máxima, en los términos art. 15.1.a) hasta la redacción anterior a la que de esta reforma.
- Los contratos fijos de obra suscritos se regirán hasta su duración máxima, en los términos artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción.
- 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, 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 se regirán hasta su duración máxima, en los términos art. 15.1 b) y c) ET, respectivamente.

Cuando se extingan estos contratos las personas trabajadoras se encontrarán en situación legal de desempleo (disposición transitoria 3 RD-ley 32/2021).

### **Respecto a los contratos de duración determinada, suscritos entre del 31-12-2021 y hasta el 30-3-2022:**

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, 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** (disposición transitoria 4 RD-ley 32/2021).

## Encadenamiento de contratos:

La nueva normativa sobre encadenamiento del art. 15.5 ET será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir del 31-12-2021.

Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley (disposición transitoria 5 RD-ley 32/2021).

## 3. Novedades en materia de flexibilidad

Desde el año 2020 y motivado por la pandemia, hemos asistido como nunca al uso de los ERTE como mecanismo de flexibilidad para que las empresas pudieran suspender su actividad o reducirla. Esta realidad se ha hecho sentir y, como consecuencia, otro capítulo importante de la reforma se centra en revisar su regulación actual, acometiendo las siguientes medidas:

- Se introducen ciertos retoques en la actual regulación de los ERTE por causas ETOP (art. 47 ET), entre los que destaca la posibilidad de prorrogarse.
- Se introducen modificaciones en la regulación actual del ERTE por fuerza mayor temporal (art. 47.5 ET), muy influidas por el modelo de los ERTE motivados por el COVID.
- Se introduce un nuevo mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (art. 47.bis ET).

### 3.1. Los “retoques” a los ERTE por causas ETOP

Se regulan en los cuatro primeros apartados del art. 47 ET. Se comienza por precisar que las causas ETOP (económicas, técnicas, organizativas o de producción) que pueden dar lugar a la suspensión de los contratos o a la reducción de la jornada **tienen que tener un carácter temporal**.

También se introducen ciertos retoques en cuanto al **procedimiento**, que es el mismo **cualquiera que sea** el número de personas trabajadoras en la empresa y **el número de personas afectadas**. Ahora bien, en **empresas de menos de 50** personas en plantilla, la duración del **período de consultas** no será superior a **7 días** (frente a los 15 que se fijan con carácter general).

Asimismo, **se reducen los plazos para la constitución de la comisión representativa: 5 días** desde la comunicación empresarial de apertura del período de consultas, o **10 días** si hay algún centro de trabajo sin representación legal de los trabajadores (frente a los 7 y 15 días, respectivamente, de la redacción vigente hasta ahora).

Al finalizar el período de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, que deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas.

La decisión empresarial surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

**En cualquier momento durante la reducción o suspensión**, la empresa podrá comunicar a la representación legal de los trabajadores con los que ha **negociado el período de consultas la prórroga** de la medida. Se tratará en un nuevo período de consultas de **5 días** y la decisión se **comunicará a la autoridad laboral en 7 días**. Los efectos se producirán desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción o suspensión.

### 3.2. La regulación de los ERTE por causa de fuerza mayor temporal

Hasta el momento actual la redacción del art. 47.3 ET se limitaba a decir que el contrato de trabajo podía ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 y normas reglamentarias de desarrollo. La nueva regulación se contempla en los apartados 5 y 6 del art. 47 ampliando y precisando este tipo de ERTE, claramente afectada por las normas que carácter

excepcional y de urgencia se han ido aprobando para regular los ERTE por motivo de COVID desde el inicio de la pandemia. **De esta forma, se consolida en la norma estatutaria** los siguientes aspectos para aplicar esta medida de flexibilidad:

- La causa de fuerza mayor ha de ser **temporal**.
- La empresa puede adoptar medidas de **suspensión** del contrato de trabajo, pero **también de reducción** de la jornada.
- En cuanto al **procedimiento**, sigue remitiéndose al del despido colectivo (art. 51.7 ET) pero incluyendo más precisiones:

Se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

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

La autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la ITSS antes de dictar resolución, sobre la concurrencia de la fuerza mayor.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, en el plazo de cinco días naturales desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa.

La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la propia resolución. Si no se emite resolución se entiende autorizado.

Corresponde a la empresa la decisión sobre la reducción de las jornadas de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo.

Si se mantiene la fuerza mayor a la finalización del período determinado en la resolución del expediente, se deberá solicitar una nueva autorización.

A su vez, el art. 47.6 incluye una **variante**, para los ERTE por **fuerza mayor temporal por impedimento o limitación** en la actividad normalizada de la empresa cuando sean consecuencia **de decisiones adoptadas por la autoridad pública** competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública. En estos casos el **procedimiento** es el mismo, pero con las siguientes **particularidades**:

- No es preceptivo el informe de la ITSS.
- Se deberán justificar las concretas limitaciones o impedimentos en la documentación de la solicitud.
- La autorización por la autoridad laboral se producirá si se entienden justificados.

### 3.3 Aspectos comunes a todos estos tipos de ERTE

#### 3.3.1. Porcentaje de reducción de jornada

Se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos. El porcentaje puede ser entre un 10 % y un 70 % y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

#### 3.3.2. Contenidos automatizados de las comunicaciones a la autoridad laboral

Junto con la notificación, comunicación o solicitud a la autoridad laboral sobre su decisión de reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo, se comunicará, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan:

- Período de la suspensión del contrato o la reducción de jornada.
- Identificación de las personas trabajadoras incluidas.

- El tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras.
- El porcentaje máximo de reducción o el número máximo de días de suspensión a aplicar.

Al hilo de ello, en la nueva disposición adicional 42 LGSS se prevé el desarrollo reglamentario de un procedimiento único para que, al objeto de reducir carga administrativa, las empresas puedan comunicar al SEPE y TGSS el inicio y finalización de los períodos de suspensión y reducción de los trabajadores afectados, de tal forma que la misma surta efecto para el desarrollo de la totalidad de las competencias de ambas entidades.

### 3.3.3. Cambios en las circunstancias

Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas.

Requiere previamente: información a la representación legal de las personas trabajadoras y comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales.

### 3.3.4. Prohibiciones para las empresas

Dentro del periodo de aplicación del expediente no podrán realizarse horas extraordinarias.

Tampoco nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. En estos casos con la salvedad de que las personas en suspensión o reducción 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.

### 3.3.5. Acciones formativas para los afectados

Para las personas trabajadoras estas medidas de flexibilidad se complementan con un impulso de la formación de las personas que se vean afectadas, para la mejora de sus competencias profesionales y empleabilidad, en concreto, impulsando la adquisición de competencias digitales (nueva disposición adicional 25 ET). Las empresas que desarrollen este tipo de acciones formativas tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada en función del tamaño de la empresa (nuevo art. 9.7 Ley 30/2015):

- De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 €/persona.
- De 10 a 49: 400 €/persona.
- De 50 o más personas: 320 €/persona.

### 3.3.6. Cotización

Se incluye un nuevo art. 153.bis LGSS sobre cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato.

En estos supuestos persiste la obligación de la empresa de ingresar las cuotas correspondientes a la aportación empresarial. En caso de causarse derecho a la prestación por desempleo o a la nueva prestación (disposición adicional 41 LGSS), corresponde a la entidad gestora de la prestación el ingreso de la aportación de la persona trabajadora, como veremos más adelante.

Base de cotización por CC y CP: el promedio de las bases de cotización en la empresa afectada correspondientes a dichas contingencias de los seis meses naturales inmediatamente anteriores al inicio de cada situación de reducción de jornada o suspensión del contrato. EL promedio se calcula teniendo en cuenta el número de días en situación de alta, en la empresa de que se trate, durante el período de los seis meses indicados. Las bases de cotización calculadas conforme a lo indicado anteriormente se reducirán, en los supuestos de reducción temporal de jornada, en función de la jornada de trabajo no realizada.



En estos períodos respecto, en la parte de jornada no realizada no se aplicarán las normas de cotización correspondientes a IT, descanso por nacimiento y cuidado de menor, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

### 3.4. El nuevo mecanismo RED

Este instrumento de nueva creación se regula en el nuevo art. 47.bis ET. Bajo la denominación de Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo se permitirá a las empresas activar medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo, siempre bajo la activación por el Consejo de Ministros. Se trata por lo tanto de un **mecanismo muy especial de protección del empleo que requiere la acción del Gobierno**.

**Para activarlo** se debe realizar una propuesta conjunta de las personas titulares del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

#### 3.4.1. Modalidades

Existen dos modalidades:

- **Cíclica:** coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización. La duración máxima es de un año.

- **Sectorial:** ante sector/es de actividad en los que se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras. La duración máxima inicial es de un año, con la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una. En esta modalidad, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas podrán solicitar a los Ministerios la convocatoria de la Comisión Tripartita del Mecanismo RED, que se reunirá en el plazo de quince días y decidirá tras el análisis y justificación de la necesidad elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED Sectorial al Consejo de Ministros.

#### 3.4.2. Procedimiento para la suspensión o reducción

Activado el Mecanismo, **las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión** de los contratos de trabajo, en cualquiera de sus centros de trabajo, siguiendo el siguiente **procedimiento**:

- Se inicia por solicitud de la empresa a la autoridad laboral y comunicación simultánea a la representación legal de las personas trabajadoras.

- Se remite al procedimiento de los ERTE por causas ETOP (no al de fuerza mayor) con ciertas particularidades. En la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

- La autoridad laboral remitirá la solicitud y requerirá informe preceptivo a la ITSS sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes.

- El informe se realizará en el improrrogable plazo de siete días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.

- La autoridad laboral dictará resolución en siete días naturales tras la comunicación del fin del período de consultas:

Si hay acuerdo: la autoridad laboral autorizará el mecanismo pudiendo la empresa acometer las medidas.

Si no hay acuerdo: será la autoridad laboral la que estime o desestime la solicitud empresarial, sobre la base de que de la documentación aportada se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal concurre.

Si no recae resolución de la autoridad laboral en el plazo indicado se entiende autorizada la medida.

### 3.4.3. Protección a las personas afectadas: nueva prestación

Las personas afectadas por este mecanismo serán consideradas colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Además, serán beneficiarias de la nueva prestación que se regula en la nueva disposición adicional 41 LGSS, cuya entrada en vigor se produce el 30 de marzo de 2022.

#### A. Beneficiarios:

Personas trabajadoras por cuenta ajena a las que se les suspende temporalmente su contrato de trabajo o se reduzca temporalmente su jornada si su salario es objeto de análoga reducción. No es necesario acreditar un periodo mínimo de cotización previo a la Seguridad Social. Aplica también a personas socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado y de sociedades laborales incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo. Requiere en todos los casos que la relación laboral o societaria sea previa a la autorización de mecanismo RED, en concreto, anterior a la fecha del Acuerdo del Consejo de Ministros que declare la activación.

#### B. Incompatibilidades:

- Prestaciones o subsidios por desempleo.
- Cese de actividad.
- Renta Activa de Inserción.
- De otras prestaciones económicas de la Seguridad Social, salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajo en el que se aplica el Mecanismo RED.
- De forma simultánea, dos o más mecanismos RED.
- La realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo. Será compatible con trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial: de su cuantía no se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

#### C. Procedimiento de solicitud:

- El reconocimiento se realizará por resolución del titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.
- 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.
- El plazo será de un mes, desde la fecha de la notificación de la resolución de la autoridad laboral autorizando el Mecanismo RED o desde la del certificado del silencio administrativo.
- En caso de presentación extemporánea, el derecho nacerá el día de la solicitud. La empresa abonará a la persona trabajadora el importe que hubiese percibido en concepto de prestación desde el primer día.
- La persona trabajadora deberá inscribirse en el servicio público de empleo competente.
- Según la disposición transitoria 8 RD-ley 32/2022, hasta que se proceda al desarrollo del procedimiento de comunicación (previsto en disposición adicional 42 LGSS), la empresa vendrá obligada a comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal, los periodos de inactividad de las personas trabajadoras afectadas por la suspensión o reducción adoptadas en base al art. 47.bis ET.

#### D. Cotización

- Base reguladora: el promedio de las bases de cotización en la empresa en la que se aplique el mecanismo por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las retribuciones por

horas extraordinarias, correspondientes a los 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de aplicación de la medida. Si no se acreditan 180 días se calculará en función de las bases correspondientes al periodo inferior acreditado en la misma.

- **Cuantía:** aplicando a la base reguladora el porcentaje del 70 %. La cuantía máxima mensual para percibir será la equivalente al 225 % del IPREM mensual incrementado en una sexta parte, salvo en el caso de contratados a tiempo parcial que se contemplará el IPREM en función del promedio de horas trabajadas durante los 180 días.

- **Aportaciones:** la empresa ingresará la aportación de la cotización que le corresponda, y la entidad gestora ingresará únicamente la aportación del trabajador, previo descuento de su importe de la cuantía de su prestación.

- **Duración de la prestación:** como máximo, hasta la finalización del período del periodo de aplicación del mecanismo RED en la empresa. Esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto.

### E. Dinámica de la prestación:

El tiempo de percepción de la prestación no se considerará como consumido de futuros accesos a la protección por desempleo.

El tiempo de percepción de esta prestación no tendrá la consideración de periodo de ocupación cotizado a los efectos de lo previsto en el artículo 269.1 LGSS. No obstante, el período de seis años a que se refiere dicho precepto se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera percibido la citada prestación.

En el caso de reducción de jornada, se entenderá como tiempo de percepción de prestación el que resulte de convertir a jornada completa el número de horas no trabajadas en el periodo temporal de referencia.

La prestación se suspenderá cuando la relación laboral se suspenda por una causa distinta de la aplicación del Mecanismo.

La prestación se extinguirá si se causa baja en la empresa y por imposición de sanción LISOS.

### F. Gestión y financiación

La gestión corresponde al SEPE, salvo para el RETMAR que corresponde al ISM.

Para financiar esta prestación, así como los costes de formación y los beneficios en la cotización que veremos a continuación, se constituirá un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social. Se nutrirá, entre otros, de los excedentes de ingresos de las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial, aportación de los PGE y las aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la Unión Europea.

No solo se ha aprobado este mecanismo RED, sino que existe un interés en analizar su éxito. Por ello, transcurrido un año desde la primera activación del Mecanismo RED, el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, analizarán la necesidad de adoptar medidas en el ámbito laboral o de la Seguridad Social tendentes a favorecer la transición profesional de las personas trabajadoras que se vean afectadas por el Mecanismo RED en el futuro (disposición adicional 1 RED 32/2021).

## 3.5. Beneficios en la cotización

Para las empresas, estos mecanismos se complementan con un paquete de beneficios a la cotización (nueva disposición adicional 39 LGSS). Las empresas **pueden acogerse voluntariamente** a estas exenciones en la cotización durante los ERTE de los arts. 47 y 47.bis ET. En cualquier caso, estos beneficios estarán condicionados al mantenimiento en el empleo.

### 3.5.1. Las exenciones

La exención se aplica sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a la que hemos aludido más arriba (art. 153.bis LGSS) y sus cuantías depende del tipo de ERTE:

Tipo de ERTE	Regulación	Porcentaje de exención	
<b>Por causas ETOP</b>	47.1 y 47.4 ET	20 %	Únicamente si las empresas desarrollan acciones formativas (disposición adicional 25 ET)
<b>Por fuerza mayor temporal</b>	47.5 ET	90 %	
<b>Por fuerza mayor temporal por impedimento o limitación de actividad</b>	47.6 ET	90 %	
<b>Por ERTE RED - cíclicos</b>	47.bis.1.a)	60 %, desde activación, hasta el último día del 4º mes posterior a dicha fecha de activación. 30 %, durante los 4 meses inmediatamente siguientes 20 % durante los 4 meses inmediatamente siguientes	
<b>Por ERTE RED - sectoriales</b>	47.bis.1.b)	40 %	Únicamente si las empresas desarrollan acciones formativas (disposición adicional 25 ET)

- No tienen efecto sobre las personas trabajadoras: se considera período efectivamente cotizado a todos los efectos.

- No se requiere que las empresas se encuentren al corriente de pago ni provocarán pérdida automática de beneficios por falta de ingreso de cuotas en el plazo reglamentario (no se requiere aplicación del art. 20.1 y 3 LGSS).

- Se aplicarán por la TGSS, previa comunicación que contendrá la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización, en el que figuren de alta las personas



trabajadoras adscritas a los centros de trabajo afectados, y mes de devengo. Esta declaración hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los ERTE y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones, así como a haber obtenido, en su caso, la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo. En los casos es que se requieren acciones formativas para beneficiarse de la exención también se debe presentar una declaración responsable sobre el compromiso de la empresa de realizarlas.

La declaración responsable se deberá presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las primeras cuotas sobre las que tengan efectos dichas declaraciones. Si la declaración responsable se efectuase en un momento posterior a la última solicitud del cálculo de la liquidación de cuotas dentro del período de presentación en plazo reglamentario correspondiente, estas exenciones únicamente se aplicarán a las liquidaciones que se presenten con posterioridad, pero no a los períodos ya liquidados.

- La TGSS comunicará al SEPE las personas que han sido objeto de exención en los supuestos que se requiera acciones formativas. El SEPE verificará su realización, conforme a todos los requisitos establecidos. Si tras la comprobación no se verifica, la TGSS informará a la ITSS. Si la ITSS comprueba un incumplimiento las empresas, tal y como le habilita la nueva disposición adicional 40 LGSS, deberán reintegrar el importe de cotizaciones exoneradas en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, importe que será determinado por la ITSS. Si la empresa ha puesto a disposición acciones formativas pero la persona afectada no las ha realizado no estará obligada al reintegro.

-Las comunicaciones y declaraciones responsables se deberán realizar, el Sistema RED.

### 3.5.2. El compromiso de mantenimiento de empleo

Como ha venido siendo habitual en la normativa COVID, la propia norma determina supuestos de extinción excluidos de este compromiso de empleo:

- Despido disciplinario procedente.
- Dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.
- Fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo (en los casos de interrupción).
- En el caso de contratos temporales: cuando el contrato se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

## 4. Los cambios en materia de negociación colectiva

A pesar de la tan anunciada derogación de la Reforma Laboral de 2012, únicamente dos son los cambios en materia de negociación colectiva (arts. 84 y 86 ET), aunque de gran importancia y calado.

### 4.1. Ultraactividad

Como sabemos, uno de los puntos más importantes de la reforma de 2012 fue las modificaciones operadas en materia de ultraactividad limitándola a un año. Sin embargo, este cambio no ha quedado exento de problemática en la práctica sobre la que nuestros tribunales se han tenido que ir pronunciando. Finalizado el año desde la denuncia del convenio si no se acuerda uno nuevo, pero sí existe uno de ámbito superior, se regirán por lo dispuesto en este último. Y en caso de que no exista un convenio de ámbito superior, según una construcción jurisprudencial, las condiciones se *contractualizan*, es decir, quedan incorporadas a los contratos. Pero esta construcción, además de compleja a la hora de materializarla, no ha podido dar respuesta a algunos problemas prácticos, como, por ejemplo, qué ocurre con el personal contratado con posterioridad.

En este contexto, por lo tanto, uno de los aspectos relevantes objeto de modificación vuelve a ser la redacción del art. 86.4 ET, en materia de ultraactividad.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, **las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación** regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes (art. 83 ET).

Así mismo, **siempre que exista pacto** expreso, previo o coetáneo, las partes **se someterán a los procedimientos de arbitraje** regulados por dichos acuerdos interprofesionales. Se otorga al laudo arbitral la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos. Solo será recurrible conforme al procedimiento y sobre la base de los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, **en defecto de pacto**, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación **sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo**.

Los convenios colectivos denunciados a 31-12-2021, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia en los términos establecidos en la redacción del artículo 86.3 ET (disposición transitoria 7 RD-ley 32/2021).

## 4.2. Prioridad aplicativa de los convenios

Otra novedad introducida por la reforma de 2012 es la relacionada con la concurrencia de convenios. Se modificó el art. 84.2 ET, otorgando prioridad aplicativa al convenio de empresa respecto al sectorial en un concreto número de materias, entre ellas, la salarial, dando además la posibilidad de regular esas condiciones en cualquier momento de la vigencia del convenio de ámbito superior.

En la nueva redacción del art. 84.2 ET se excluye del listado de materias la salarial. Con ello se pretende evitar convenios a la baja en materia salarial, asegurando de nuevo que el convenio sectorial marque un suelo salarial que únicamente podrá ser mejorado a través del convenio de empresa.

Esta modificación se va a aplicar de forma transitoria (disposición transitoria 6 RD-ley 32/2021):

- Operará en convenios suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la publicación de esta norma (30-12-2022).

- Queda prohibida la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.

- Los textos convencionales deberán adaptarse a las modificaciones del art. 84 ET en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto.

## 5. Sobre contratas y subcontratas

Son solo unas pocas líneas que se añaden al nuevo art. 42.6 ET pero que, sin embargo, tienen un importante calado. Se intenta con ello clarificar cuál es el convenio aplicable para las personas trabajadoras de las empresas auxiliares. Un tema que la norma en su redacción actual no cubría en su totalidad.

Se asegura que siempre exista al menos la aplicación de un convenio sectorial. Conforme a la nueva redacción, el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata -con independencia de su objeto social o forma jurídica-, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable.

En caso de que la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este en los términos que resulten del artículo 84. De esta forma y conforme a lo visto anteriormente, los convenios sectoriales pretenden ser un suelo salarial que únicamente podrá ser mejorado por el convenio de empresa.

La excepción resulta las contrataciones y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo. Para estos casos, no será de aplicación el artículo 42.6 ET (nueva disposición adicional 27 ET).

## 6. El papel de la Inspección

Como colofón a este comentario solo resta mencionar que se otorga a la Inspección un papel importante a la hora de controlar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en sus justos términos, así como la lucha contra el posible fraude. Ya hemos aludido a que en materia de contratación el servicio de empleo pondrá en conocimiento de la ITSS para que actúe en los supuestos en que se sobreexcede los límites de duración máxima de contratación temporal, en el momento en que toma conciencia tras solicitar la persona trabajadora un certificado de sus contrataciones. Pero también la ITSS será la encargada de vigilar la procedencia de las bonificaciones por los contratos formativos que se celebren con trabajadores con discapacidad (nueva disposición adicional 20 LGSS).

Pero también en materia de regulación de empleo se le otorga un rol activo. Según el art. 47.bis.5 ET tanto la ITSS como el Servicio Público de Empleo Estatal colaborarán para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo RED, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada. Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá acceso a los datos incorporados mediante procedimientos automatizados y aplicaciones que le permitan conocer los extremos relativos a la aplicación de los Mecanismos, las condiciones especiales en materia de cotización a la Seguridad Social para las empresas y prestaciones correspondientes, con el objetivo de desarrollar las debidas actuaciones de control.

Y junto a ello, se introduce toda una batería de modificaciones de las infracciones y nuevas infracciones en el TRLISOS ante posibles incumplimientos que dimanen de este nuevo régimen jurídico. A modo de ejemplo podemos citar:

- Será infracción muy grave proceder al despido colectivo de trabajadores o a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor o al Mecanismo RED en cualquiera de sus modalidades, sin acudir a los procedimientos establecidos (nuevo art. 8.3 LISOS).

- Será infracción grave la formalización de nuevas contrataciones laborales durante el período de aplicación de los ERTE incumpliendo la prohibición establecida. Se considerará una infracción por cada persona contratada (nuevo art. 7.14 LISOS).

- En el caso de que se incumpla la prohibición de establecer nuevas externalizaciones, nos encontramos con una infracción muy grave (nuevo art. 8.20 LISOS).

En todos estos cambios opera la irretroactividad respecto de las infracciones en el orden social cometidas con anterioridad al 31-12-2021 (disposición transitoria 9 RD-ley 32/2021).



## **5. CUADRO SINÓPTICO Y COMPARATIVO DE LA REFORMA LABORAL**

## 5. CUADRO SINÓPTICO Y COMPARATIVO DE LA REFORMA LABORAL

### Real Decreto-ley 32/2021, de 28 diciembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (RCL 2021, 2482)

Entrada en vigor: 31 de diciembre 2021

#### 1.- Contratación temporal:

- nuevos contratos formativos, con dos variantes (formación en alternancia y formación para la obtención de práctica)
- desaparecen los contratos de formación y aprendizaje, prácticas y de formación dual universitaria
- nuevo contrato por circunstancias de la producción. Entre las oscilaciones de la actividad se incluyen las vacaciones
- desaparece el contrato por obra y servicio
- desaparecen los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos
- nuevo contrato de sustitución
- nuevo contrato fijos discontinuo, que incluso pueden formalizar las ETTs con la persona trabajadora
- nueva regulación: extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.
- régimen de transitoriedades aplicables a los contratos que desaparecen
- nuevas normas de encadenamiento de contratos temporales
- las constantes remisiones a los convenios colectivos para fijar límites y requisitos
- se incrementan las obligaciones de la empresa de informar a la representación legal de los trabajadores

#### 2.- Medidas de flexibilidad:

- se retocan los ERTes por casusas ETOP
- se amplía y detalla la regulación de los ERTes por fuerza mayor, con muchas similitudes de los actuales ERTes por COVID
- nuevos ERTes (mecanismo RED) para proceso de crisis o cambios que requieren la acción del Gobierno. Con dos variantes: cíclica y sectorial.
- se incluyen exenciones voluntarias en la cotización, que requieren un compromiso de mantenimiento del empleo
- los ERTes RED llevan aparejada una nueva prestación. Por las exenciones y prestaciones, se modifica la LGSS

#### 3.- Negociación colectiva:

- se revisa el régimen de ultraactividad: transcurrido un año desde la denuncia del convenio de no existir pacto se mantendrá vigente
- se incentiva al uso de mecanismos de solución: mediación y arbitraje
- se excluye de la prioridad aplicativa del convenio de empresa la materia salarial

#### 4.- Contratas/subcontratas:

- el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad de la contrata o subcontrata.




## Estatuto de los Trabajadores

(Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) RCL 2015, 1654

TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	NUEVA REDACCIÓN (por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 diciembre) RCL 2021, 2482	REDACCIÓN ANTERIOR (por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) RCL 2015, 1654
<p>Se modifica el artículo 11)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se suprimen el contrato de trabajo en prácticas, el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato para la formación dual universitaria.</li> <li>• Se crea el nuevo contrato formativo.</li> <li>• Se regulan las dos modalidades: formación en alternancia y el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los estudios.</li> </ul>	<p><b>Artículo 11. Contrato formativo</b></p> <p><b>1.</b> El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.</p> <p><b>2.</b> El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto 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 Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:</p> <p>a) 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</p> <p><b>3.</b> 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.</p> <p>CONTINUA...</p>	<p><b>Artículo 11. Contratos formativos</b></p> <p><i>1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:</i></p> <p><i>a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.</i></p> <p><i>Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo o grupos profesionales objeto de este contrato.</i></p> <p><i>b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realiza...</i></p>

[Accede al cuadro comparativo completo](#)

\* Para consultar el resto del análisis sobre la Ley General de la Seguridad Social, la Ley reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y 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, puede hacerlo en nuestras bases de datos, MIX 2021 9399.



**6. VÍDEOS CON EL  
ANÁLISIS DE LOS  
PILARES DE LA  
REFORMA LABORAL.  
POR ANTONIO V.  
SEMPERE NAVARRO,  
MAGISTRADO DE LA  
SALA DE LO SOCIAL  
DEL TS**

## 6. VÍDEOS CON EL ANÁLISIS DE LOS PILARES DE LA REFORMA LABORAL. POR ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO, MAGISTRADO DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TS

Puedes consultar en [Aranzadi Fusión](#) y en [Aranzadi Insignis](#) los 6 vídeos que analizan las claves de la Reforma Laboral por D. Antonio V. Sempere Navarro, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Vídeo-comentario a la Reforma Laboral 2021: preferencia por la contratación fija. BIB 2021 6111.

Vídeo-comentario a la Reforma Laboral 2021: contratos temporales admitidos. BIB 2021 6112.

Vídeo-comentario a la Reforma Laboral 2021: contrata y subcontrata. BIB 2021 6113.

Vídeo-comentario a la Reforma Laboral 2021: ERTE y mecanismos RED. BIB 2021 6114.

Vídeo-comentario a la Reforma Laboral 2021: convenios colectivos. BIB 2021 6115.

Vídeo-comentario a la Reforma Laboral 2021: modificaciones extrasistemáticas de la legislación laboral. BIB 2021 6116.

ENERO **2022**