



## LUCES Y SOMBRAS DE LA REFORMA LABORAL

Mucho se ha hablado y escrito sobre la reciente reforma laboral acordada por el Gobierno de coalición de PSOE y Unidas Podemos, con CCOO y UGT y con CEOE y CEPYME, convalidada por el Congreso por la mínima, 175 votos frente a 174, en una votación en la que se produjo por sorpresa el voto en contra de la postura oficial de su partido de dos diputados de UPN y que se salvó por el error de un diputado del PP.

Entre las opiniones, a favor y en contra, de esta reforma laboral, no ha faltado la retórica y la demagogia de quienes exageran los logros y restan importancia a las insuficiencias, y viceversa, de quienes exageran las insuficiencias y restan importancia a los logros. El eterno dilema de quienes ponen el acento en la mitad medio llena de la botella y quienes ponen el énfasis en la mitad medio vacía.

Lo que se ha echado en falta es claridad y rigor en muchos de los análisis y explicaciones de defensores y detractores de la reforma, que se han alineado cual "hooligans" de una u otra postura.

Sin embargo, la reforma tiene luces y sombras: *no es la derogación de la reforma laboral del PP de 2012, ni tan siquiera de todos los aspectos más lesivos de la reforma del PP, mucho menos de la reforma laboral del PSOE de 2010, que en muchos aspectos desbrozó el camino para la posterior reforma del PP.*

*Tampoco es una reforma cosmética, como sostienen sin rigor algunos sectores. Se han recuperado derechos y conseguido avances muy importantes en materia de negociación colectiva, como son la recuperación de la ultra actividad de los convenios colectivos vencidos (que su contenido normativo siga vigente hasta que sea sustituido por un nuevo convenio) y la prevalencia de los convenios sectoriales sobre los convenios de empresa que provocaron una importante reducción de los salarios y de las condiciones laborales. La aplicación del convenio sectorial correspondiente a la actividad de las subcontratas es también un avance, a medias, para evitar que la subcontratación se convierta en un medio para abaratar costes a costa de las condiciones salariales y laborales del personal de las subcontratas.*

La reducción de las modalidades de contratación temporal, la supresión del contrato de obra o servicio y las limitaciones causales y temporales para la utilización de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, parecen también avances importantes para combatir la temporalidad y la precariedad asociada. Aunque habrá que evaluar los resultados puesto que hay un precedente que no funcionó: la derogación del mal llamado contrato temporal de fomento del empleo en 1994, acompañada de la posibilidad de ampliar por convenios sectoriales la duración de los contratos eventuales, unida a una práctica generalizada de fraude en la contratación temporal, no produjo apenas efectos en la reducción de la temporalidad, de manera que lo que se sacó por la puerta, el contrato temporal de fomento del empleo, entró por la ventana, en forma de contratos eventuales

fraudulentos. En cualquier caso, la Inspección de Trabajo y los sindicatos habremos de extremar la vigilancia para evitar que continúe la contratación temporal fraudulenta.

Junto a los importantes aspectos positivos que se han señalado (la botella medio llena), ha habido también aspectos muy importantes que ni siquiera se han planteado en las negociaciones: las reformas del PSOE (2010) y del PP (2012) en materia de despidos, que facilitaron y abarataron los despidos, y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (la botella medio vacía).

La reforma laboral del PSOE de junio de 2010 facilitó los despidos por causas objetivas como medida para preservar o favorecer la posición competitiva de las empresas en el mercado, al ampliar la definición de las causas económicas, incluyendo en dicho supuesto las *pérdidas previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos*, aunque no hubiese pérdidas. La posterior reforma del PP suprimió la autorización administrativa previa en los despidos colectivos, redujo las indemnizaciones en los despidos improcedentes (antijurídicos, sin causa justa) de 45 días a 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades en lugar de 42 y suprimió los salarios de tramitación, salvo para los supuestos de readmisión.

La propia Ministra de Trabajo y Vicepresidenta segunda del Gobierno, Yolanda Díaz, dijo en el programa “Salvados” de la Sexta, el día 6 de febrero, que en el Acuerdo del Gobierno de coalición el PSOE vetó la posibilidad de derogar o modificar las últimas reformas laborales del PSOE y del PP en materia de despidos y de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Al día siguiente, en Radio Nacional de España, Pepe Álvarez, Secretario General de UGT, corroboró que esas materias ni siquiera se plantearon en la mesa de negociación del Gobierno con la patronal y los sindicatos.

La reforma laboral es el fruto de una compleja correlación de fuerzas y de un complicado equilibrio entre los distintos agentes políticos, sociales y económicos que han intervenido o influido en el resultado: en primer lugar, de la correlación de fuerzas en el Gobierno de coalición, entre el PSOE y Unidas Podemos, en segundo lugar, de la correlación de fuerzas entre patronal y sindicatos y, en última instancia, de las *recomendaciones* de la Unión Europea de la que depende la llegada de los fondos europeos, que hicieron hincapié en la necesidad de una reforma laboral acordada con la patronal y los sindicatos y que ponga límites a la excesiva temporalidad en el mercado laboral español.

Como dice Pepe Mújica, expresidente de Uruguay, la política, más que lo que deseas, es lo que haces con el mientras tanto. Y lo que haces mientras tanto es lo que te permite la correlación de fuerzas entre los agentes políticos, sociales y económicos, con la coyuntura y la cultura que te rodean, como telón de fondo.

Un aspecto muy destacable de esta reforma laboral es que, por primera vez, se produce un cambio de orientación: frente a todas las reformas laborales de calado, aprobadas por los sucesivos gobiernos del PSOE y del PP, desde que en 1984 el primer Gobierno de Felipe González aprobara los contratos temporales sin causa de temporalidad que elevaron las tasas de temporalidad a límites insoportables, hasta la última reforma laboral del PP de 2012, que supusieron un recorte de derechos, esta es la primera reforma en la que se recuperan importantes derechos laborales arrebatados por anteriores reformas.

Sin duda, la presencia de Unidas Podemos en el Gobierno de coalición ha sido fundamental para los avances que se han conseguido, puesto que las reformas laborales aprobadas por el PSOE cuando ha gobernado en solitario han sido siempre regresivas.

Los avances que se han conseguido son muy importantes, a condición de que las fuerzas políticas de izquierda y los sindicatos reconozcan que las insuficiencias y las cuestiones que han quedado aparcadas, son también muy importantes, que lo que se ha conseguido no es un punto de llegada sino un punto de partida para luchar por nuevos objetivos y para recuperar derechos arrebatados por anteriores reformas.

Para terminar, no parece que el Gobierno, en especial el PSOE, haya tenido mucha cintura para tratar de integrar a sus socios de investidura en el acuerdo y a las fuerzas políticas y sindicatos nacionalistas en particular. Y no hubiera sido difícil, si se hubieran acompasado las negociaciones en la mesa de diálogo social con los socios de investidura, si no se hubiera reservado el papel de convidados de piedra a los sindicatos nacionalistas, como ELA y LAB, que en la Comunidad Autónoma Vasca son mayoritarios y su representación en Navarra es muy importante, al igual que la representación de la CIGA en Galicia.

No habría sido difícil si, en vez de negarles el pan y la sal a los sindicatos nacionalistas, colocándolos en una posición subordinada respecto de los sindicatos mayoritarios en la negociación colectiva, se hubiera articulado ésta entre los ámbitos superiores e inferiores, de manera que los convenios de ámbito superior tengan el carácter de mínimos y que se puedan negociar mejoras en los ámbitos inferiores, sean de Comunidad Autónoma o provinciales, en lugar de que los sindicatos mayoritarios puedan limitar las materias que se pueden negociar o no en los ámbitos inferiores.

No se puede alardear de que España es un Estado plurinacional y a la vez ningunear a los partidos y sindicatos nacionalistas, que aspiran, legítimamente, a tener una importante capacidad de autogobierno, en sus ámbitos respectivos.

La postura de ERC, que más parece responder a intereses electorales, podía haberse modificado también, en el caso de que el Gobierno hubiese conseguido el apoyo de PNV, EH-Bildu y BNG.

En lugar de eso, el Gobierno, en particular la parte representada por el PSOE, ha preferido jugar a la geometría variable, buscando apoyos en la derecha y en la izquierda, lo cual es una temeridad, habida cuenta la composición actual del Congreso, en el que no hay una mayoría alternativa a la mayoría de investidura, poniendo en peligro la reforma laboral y la composición del próximo Gobierno.

*Pamplona-Iruña, 7 de febrero de 2022.*

En el Boletín Oficial del Estado del 30 de diciembre de 2021 se ha publicado 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 que modifica tanto el Estatuto de los Trabajadores (ET), como otra serie de normas.

Estas breves notas apuntan las principales modificaciones en materia de trabajo que nos pueden afectar en nuestros centros de trabajo día a día.

## **1. MODIFICACIONES EN MATERIA DE CONTRATOS DE TRABAJO**

### **1.1 Contratos formativos**

La modificación del artículo 11 del ET supone la creación de dos figuras nuevas: **el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de práctica profesional**, que vienen a sustituir al contrato para la formación y el aprendizaje y al contrato de trabajo en prácticas. Estos tipos de contratos entrarán en vigor a los 3 meses de desde la entrada en vigor de la norma y no afectarán a los contratos formativos ya vigentes, que se seguirán rigiendo por la normativa vigente en el momento de su suscripción.

1.1.a El **Contrato de formación en alternancia** permite compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos (formación profesional, estudios universitarios, y Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo). Sus aspectos más relevantes son los siguientes:

- Se podrá celebrar con personas que carezcan de cualificación profesional.

- 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 contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

- La actividad desempeñada por el trabajador deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas, coordinándose e integrándose en un programa de formación común.

- Se regula la figura del tutor, tanto en la entidad formativa como en la empresa, y la elaboración de planes formativos individuales.

- Tanto la formación teórica como la práctica se consideran sustanciales.

- La duración mínima será de tres meses y la máxima de dos años, pudiendo desarrollarse de forma no continuada. Si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma, podrá prorrogarse mediante acuerdo, hasta la obtención de dicho título, sin superar nunca la duración máxima de dos años.

- Como regla general solo podrá celebrarse un contrato por cada ciclo formativo. Sin embargo, se admiten también contratos con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario siempre que respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos pueda exceder de dos años. El tiempo de trabajo efectivo (compatible con la formación) está sometido a límites: 65% primer año y 85% segundo año.

- No se podrá celebrar cuando la actividad o puesto haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma

empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

- Como regla general no se podrán realizar ni horas extraordinarias, ni trabajo a turnos o trabajos nocturnos, salvo excepciones.

- No puede establecerse un período de prueba.

- La retribución será la fijada por el convenio colectivo. En su defecto, no podrá ser inferior al 60% (primer año) ni al 75% (segundo año) de la fijada para el grupo profesional o nivel correspondiente, no pudiendo ser inferior al SMI.

1.1.b El **Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional** está dirigido al desempeño de una actividad profesional destinada a adquirir una práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios: a) Título universitario. b) Título de grado medio o superior. c) Título de especialista o máster profesional. d) Certificado del sistema de formación profesional. e) Título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas. Sus aspectos más relevantes son los siguientes:

- Deberá concertarse dentro de los tres años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios (ampliable a cinco en caso de discapacidad). 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 tres meses.

- La duración mínima será de seis meses y la máxima de un año, sin perjuicio de concreción en el convenio sectorial dentro de esos límites.

- Una persona no podrá estar contratada por la misma titulación en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los anteriores límites. Tampoco podrá contratarse para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior al máximo, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

- Se podrá establecer un período de prueba de 1 mes como máximo (salvo lo dispuesto por convenio colectivo).

- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. Se elaborará un plan formativo individual.

- El trabajador tendrá derecho a la obtención de una certificación del contenido de la práctica realizada.

- No se podrán realizar horas extraordinarias.

- La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI.

1.1.c. **Consideraciones comunes a los contratos formativos**

- La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones (incluidos desempleo y FOGASA).

- La incapacidad temporal, el permiso por nacimiento, la situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia y la de violencia de género interrumpen la duración del contrato

- El contrato se formalizará por escrito e incluirá el plan formativo y las actividades de tutoría.

- Los límites de edad y duración no se aplicarán a las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social.

- La negociación colectiva podrá determinar qué puestos, grupos o niveles podrán desempeñarse a través de contratos

formativos.

- Durante la implementación de las medidas de flexibilidad interna (ERTE o Mecanismos RED) no cabe suscribir contratos formativos cuya finalidad sea sustituir a trabajadores afectados.

- Si al finalizar el contrato formativo el trabajador es contratado en la empresa, en su nuevo contrato no se podrá fijar un período de prueba y se computará la antigüedad.

- Los contratos en fraude de ley o en los que la empresa incumpla sus obligaciones formativas, se entenderán como contratos indefinidos de carácter ordinario.

- La empresa deberá poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores los acuerdos de cooperación educativa o formativa.

- Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos podrán solicitar al servicio de empleo competente información sobre si las personas a las que pretenden contratar han sido previamente contratadas bajo una modalidad formativa. Dicha certificación tendrá efectos liberatorios a efectos de no exceder la duración máxima de estos contratos.

- En relación con las prácticas curriculares y extra-curriculares previstas en los planes de estudio oficiales, el Gobierno convocará a los agentes sociales para el desarrollo de un Estatuto del Becario.

## **1.2 Contratos temporales**

En el nuevo artículo 15 ET desaparecen los contratos temporales tal y como los conocíamos hasta ahora (contratos de obra, interinidad y eventuales). A partir de ahora se podrá distinguir entre dos grandes tipos de contratación temporal según la causa que justifica dicha contratación: **contratos por circunstancias de la producción** y **contratos por sustitución**.

### **1.2.a Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción**

Entrarán en vigor, sin perjuicio del régimen transitorio, el 30 de marzo de 2022.

Los contratos temporales celebrados antes del 30.12.21 se registrarán por la normativa precedente hasta su duración máxima.

Los contratos para obra o servicio determinado y los contratos eventuales celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el (30 de marzo de 2022 se registrarán por la normativa vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

Los hay de dos naturalezas diferenciadas:

- De naturaleza **imprevisible**: Aquéllos que responden a un incremento ocasional, imprevisible y a toda aquella oscilación que (aun siendo actividad normal) genera un desajuste temporal (incluye a aquellos que derivan de vacaciones anuales). Su duración máxima no podrá exceder de seis meses (ampliables a doce meses por convenio colectivo sectorial) y cabe una única prórroga acordada, siempre que no se exceda el límite máximo.

- De naturaleza **previsible**: Que responden a un incremento ocasional, previsible y con una duración reducida/limitada, cuya duración máxima no podrá exceder de noventa días por año natural (que no se podrán utilizar de forma continuada), independientemente de los trabajadores que sean necesarios en cada uno de dichos días para atender las concretas situaciones que justifican la contratación, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. La empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores de la previsión anual del uso de estos contratos. Nota: No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de las contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual/ordinaria de la empresa.

### **1.2.b Contratos de duración determinada por sustitución de personas trabajadoras**

Las causas que posibilitan la suscripción de este contrato son las siguientes:

- Sustitución de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia, coincidiendo el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

- Completar la jornada reducida por otro trabajador, cuando dicha reducción se ampare en causas legal o convencionalmente establecidas. Se debe identificar el nombre de la persona sustituida parcialmente y la causa de la sustitución.

- Cobertura temporal de un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura mediante un contrato fijo (en este caso nunca por un periodo superior a tres meses).

### **1.2.c) Normas comunes a los contratos temporales**

- Adquirirán la condición de fijas las personas contratadas incumpliendo la normativa temporal y las que no hayan sido dadas de alta en seguridad social una vez transcurrido un plazo igual o superior al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba

- Adquirirán la condición de fijos quienes en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratados 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, **directamente o a través de empresas de trabajo temporal**. Asimismo, adquirirá la condición de fijo quien 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 ETTs. En estos casos la empresa deberá informar a los trabajadores y a sus representantes acerca de la obtención de su condición de fijos en el plazo de los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos establecidos. El Servicio Público de Empleo dará también traslado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si advirtiera que se han podido superar los límites temporales máximos. Estos límites serán de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor de la norma; en los suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de la norma.

- Se deberá a informar a la representación de los trabajadores de las vacantes existentes para que los trabajadores temporales tengan oportunidades de acceder a puestos permanentes.

- Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad.

### **1.3 El contrato fijo-discontinuo**

Se podrá utilizar:

- Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.

- Para el desarrollo de aquellos trabajos que, no siendo estacionales ni estando vinculados a actividades de temporada, sean de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Se permite su utilización para desarrollar el trabajo en el marco de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria. En este caso, los períodos de inactividad (máximo de tres meses, salvo que los

convenios colectivos dispongan otro plazo) solo podrán producirse como plazos de espera entre la recolocación entre subcontrataciones.

Podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.

El contrato fijo-discontinuo deberá formalizarse por escrito y reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral (entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán constar con carácter estimado, para su concreción en el momento del llamamiento).

Mediante convenio colectivo (o acuerdo de empresa) se fijarán los criterios del llamamiento. Asimismo, se deberá informar a la representación legal de los trabajadores con suficiente antelación, al inicio del año natural, sobre las previsiones del llamamiento.

Mediante convenio colectivo sectorial se podrá:

- Establecer una bolsa de empleo de los trabajadores fijos-discontinuos.
- Acordar la celebración de contratos a tiempo parcial, cuando las peculiaridades del sector así lo justifiquen.
- Acordar la obligación de elaborar un censo de anual de trabajadores fijos-discontinuos.
- Establecer un período mínimo de llamamiento y una cuantía por fin de llamamiento.

Los trabajadores fijos-discontinuos tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral (y no solo el tiempo efectivamente trabajado), salvo aquellas condiciones que exijan otro tratamiento por su naturaleza.

Las empresas deberán informar a los trabajadores fijos-discontinuos y a la

representación de los trabajadores sobre la existencia de vacantes de carácter fijo-ordinario.

Las personas que ostenten la condición de trabajadoras fijas-discontinuas serán un colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación durante los períodos de inactividad.

## **2. SUBCONTRATACIÓN**

El convenio colectivo aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social.

Salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III del ET.

También, en los términos del artículo 84 del ET, apartados 1 y 2, las empresas contratistas podrán aplicar su propio convenio.

## **3. REGULACIÓN DE EMPLEO**

Las principales novedades en materia de regulación de empleo son las siguientes:

### **3.1 ERTEs ETOP (causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción)**

El período de consultas tendrá una duración máxima de quince días, salvo cuando la empresa tenga una plantilla inferior a cincuenta empleados, en cuyo caso el período de consultas no excederá de siete días.

Se prevé la posibilidad de prorrogar los ERTE tras un período de consultas fijado con los representantes legales de los trabajadores, cuya duración no excederá de cinco días.



### 3.2 ERTE por fuerza mayor

Se regulan de manera más detallada, en la forma siguiente:

- El procedimiento se iniciará mediante una **solicitud** simultánea a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral, siendo esta última a quien corresponderá constatar la existencia de la misma.

- Emisión de un informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- La resolución se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud. En caso de no emitirse respuesta en este plazo operará el silencio administrativo positivo (se entenderá aceptada la existencia de la fuerza mayor).

- En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del período del expediente, se deberá solicitar una nueva comprobación de la existencia de la fuerza mayor.

- La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública. En estos casos se seguirá el mismo procedimiento que en el caso de fuerza mayor temporal, si bien con algunas matizaciones (por ejemplo, el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptivo).

### 3.3 Normas comunes a los dos tipos de ERTE

- Prioridad de la reducción de jornada (entre un mínimo de un 10% y un máximo del 70%) sobre la suspensión de los contratos de trabajo.

- La empresa deberá indicar el período dentro del cual se va a aplicar la

medida, identificar a los afectados y el tipo de medida a aplicar a cada trabajador.

- Durante la aplicación de la medida se podrá afectar o desafectar trabajadores.

- Mientras dure el ERTE no se podrán efectuar horas extraordinarias, ni realizar contrataciones laborales ni externalizaciones de actividad (excepto cuando los trabajadores afectados por la medida no tengan la formación/capacitación suficiente para desarrollar las funciones requeridas).

- Los beneficios en materia de cotización vinculados a los ERTE estarán condicionados al mantenimiento de empleo y, en algunos casos, al desarrollo de acciones formativas.

- Durante la aplicación de las medidas, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para los trabajadores afectados con el objetivo de mejorar las competencias profesionales y su empleabilidad. Las empresas podrán tener derecho a un incremento de crédito para la financiación de las acciones formativas.

### 3.4 Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización

Se crea una nueva figura, el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que será activado por el Consejo de Ministros, en virtud de la cual se permitirá a las empresas solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo en dos supuestos:

- Modalidad **cíclica**, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización con una duración máxima de un año.

- Modalidad **sectorial**: Cuando en un determinado sector de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de transición profesional, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una, pudiendo las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar la convocatoria de

una comisión tripartita que analice la necesidad de activar esta medida en un sector concreto.

#### 3.4.a) **Procedimiento**

Una vez activado por el Consejo de Ministros el Mecanismo RED, las empresas podrán solicitar a la autoridad laboral competente la reducción de jornada o la suspensión de los contratos. Simultáneamente se comunicará a la representación legal de los trabajadores. En la modalidad sectorial debe acompañarse un plan de recualificación.

El procedimiento se tramitará de acuerdo con lo previsto para los ERTE de fuerza mayor, previo desarrollo de un periodo de consultas en términos sustancialmente idénticos a los de los ERTE ETOP.

La autoridad laboral deberá remitir la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y recabar el informe preceptivo de ésta sobre la concurrencia de los requisitos, que será evacuado en el improrrogable plazo de siete días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.

El periodo de consultas puede concluir:

Con acuerdo: la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo.

Sin acuerdo: la autoridad laboral resolverá estimando o desestimando la solicitud en función de si concurre o no la situación cíclica o sectorial.

La autoridad laboral deberá resolver en el plazo de siete días naturales desde la conclusión del período de consultas. En caso de que no recaiga resolución expresa en tal plazo, las medidas se tendrán por autorizadas.

#### 3.4.b) **Normas comunes aplicables a las dos modalidades del Mecanismo RED**

- Es posible su prórroga.
- Los trabajadores afectados tendrán derecho a una prestación específica del Mecanismo RED, a cuyo efecto se constituye un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización en el Empleo para las necesidades futuras de financiación de prestaciones y exenciones de

cotizaciones a la Seguridad Social y los costes de formación.

- Durante la aplicación de las medidas, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para los trabajadores afectados con el objetivo de mejorar las competencias profesionales y su empleabilidad.

#### **4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Lo más relevante de la reforma es lo siguiente:

- Se elimina la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa o grupos de empresas en lo relativo a la cuantía del salario, salvo en el caso de convenios de empresa que no sean concurrentes con los sectoriales, por gozar de prioridad aplicativa en virtud de lo dispuesto en el artículo 84.1 del ET. Esto resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a la entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la norma. Los convenios deberán adaptarse a las modificaciones indicadas en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional conforme a lo indicado anteriormente.

Como consecuencia de esta modificación no se podrán compensar, absorber o eliminar los derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores.

- Se recupera la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos; transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya alcanzado un acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos de mediación establecidos en los acuerdos interprofesionales. Asimismo, y siempre que exista pacto expreso, las partes podrán someterse a los procesos de arbitraje regulados por los acuerdos interprofesionales. 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 la fecha de entrada en vigor y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia en los términos establecidos en la nueva norma.

## **5. OTRAS CUESTIONES**

- En materia de Seguridad Social se incrementan los tipos de cotización adicional para los contratos temporales de corta duración (todo aquel contrato con una duración inferior a los 30 días), se establecen reglas de cotización específicas en los supuestos de reducción de jornada y suspensión del contrato de trabajo y las reglas de cotización de los contratos formativos en alternancia y las reglas transitorias de cotización para los contratos formativos, se actualiza el listado de situaciones en el que un trabajador se encuentra en situación de desempleo y se crea una prestación para los trabajadores

afectados por el Mecanismo RED para la que no se exige período mínimo de cotización previo a la Seguridad Social y su disfrute no implica el consumo de las cotizaciones que previamente se pudieran haber efectuado.

- Se establece un régimen específico para la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes al trabajador en el sector de la construcción.

- Se prorroga hasta el 28 de febrero de 2022 la tramitación y efectos de los ERTE por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19, regulados en el artículo 2 del Real Decreto-ley 18/2021.

- Se prorroga de la vigencia del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021 hasta que se apruebe el real decreto por el que se fije el salario mínimo para 2022.

