

Laboral

Reforma laboral: no tan ambiciosa, pero con la estabilidad en el empleo como horizonte

La reforma laboral no modifica todos los aspectos de anteriores reformas, si bien aborda cuestiones clave para garantizar la estabilidad en el empleo y reducir la precariedad laboral.

Contratación, subcontratación, negociación colectiva y ERTE constituyen aspectos determinantes de la misma.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

La reforma laboral, anunciada desde el acuerdo de Gobierno de las dos fuerzas parlamentarias que lo componen, se ha materializado en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, *BOE*, 30, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Pese a la grandilocuencia del título de la norma, no se han modificado todos los aspectos que se pretendían en la ambiciosa “derogación” publicitada, si bien las cuestiones abordadas son importantes y pueden contribuir a alterar algunos comportamientos enraizados en la cultura de las relaciones laborales. Entre otros, el abuso en la contratación tempo-

ral, la degradación de condiciones laborales -especialmente salariales- en las subcontratas o mediante la aplicación de la prioridad del Convenio Colectivo de empresa, o la sustitución de un despido masivo por una suspensión o reducción de jornada colectiva a través de los ERTE, figura redescubierta durante esta crisis sanitaria/económica.

La norma se compone de cinco artículos [artículo primero (modificación del Estatuto de los Trabajadores), artículo segundo (modificación de la norma que regula la subcontratación en el sector de la construcción), artículo tercero (modificación de la Ley General de la Seguridad Social), y artículo cuarto (modificación

del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral) y artículo quinto (modificación de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social)], siete disposiciones adicionales, nueve disposiciones transitorias, ocho disposiciones finales y una derogatoria.

Este análisis recoge, a continuación, una aproximación por materias de las modificaciones más significativas de esta reforma

1. Sobre contratación

La norma modifica los artículos 11, 12, 15, 16 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, LET) en relación a la contratación laboral de forma directa y, de manera indirecta, se introducen algunas otras reformas de diferente envergadura. Los aspectos principales de la misma serían los siguientes:

a) *Contratos de duración determinada: por circunstancias de la producción o por sustitución*

De acuerdo con el nuevo artículo 15, el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido y el contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por *circunstancias de la producción* o por sustitución de persona trabajadora. 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. A estos efectos, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y

las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 sobre contratación fija-discontinua. Entre las oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su 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*. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar *contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada* en los términos previstos. 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. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una

previsión anual de uso de estos contratos. *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 en los términos expuestos.*

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

contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Si se incumplieran estas normas, las personas contratadas adquirirán la *condición de fijas.* También adquirirán la condición de fijas 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. Asimismo, y sin perjuicio de lo anterior, 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. Del mismo modo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 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 todo caso, *las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración*

indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

Por lo demás, los *convenios colectivos* podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos. Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición. Y 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.

Conviene precisar en este punto que ha sido modificada la letra c) del artículo 49.1 para manifestar que, a la finalización del contrato, *excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución*, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que

resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, *se entenderán prorrogados automáticamente* hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

b) Contratos formativos: dos modalidades y reglas comunes

En atención al nuevo artículo 11, el contrato de formación se desarrollará en torno a dos modalidades, a saber, el *contrato formativo en alternancia* y el contrato formativo para adquirir práctica profesional; para ambos casos se establecen una serie de reglas comunes.

El contrato formativo en alternancia 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. La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral y la persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Forma 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.

Por lo demás, la duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, ni trabajos nocturnos ni trabajo a turnos ni

estarán sometidas a período de prueba. Finalmente, la retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Por su parte, el *contrato formativo para la obtención de la práctica profesional* adecuada al nivel de estudios podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral. Deberá concertarse este contrato dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. 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 de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ám-

bito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar. Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en 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. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato. A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada. La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Ambos contratos se rigen por una serie de reglas comunes [se cubren todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial; el contrato deberá formalizarse por escrito e incluirá obligatoriamente el

texto del plan formativo individual las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis LET (ERTE) podrán concertar contratos formativos; los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario; o, en fin, en la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos].

Conviene apuntar, asimismo, que esta reforma modifica la DA 20ª LET para regular los contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad, disponiendo que las empresas tengan derecho, en este caso, a una bonificación de cuotas, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes. Se introduce, finalmente, una nueva DA 43ª LET sobre la cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia.

c) *Contrato fijo-discontinuo*

La modificación del artículo 12.2 sólo contempla la adaptación a la posibilidad de concertar esta modalidad dentro del contrato por tiempo o por duración determinada “en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación”. Sin embargo, el artículo

16 recoge una nueva regulación del contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo que se concertará para la *realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados*. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la *ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa*. Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

Deberá formalizarse necesariamente por escrito, reflejando los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del *llamamiento*. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el 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 condi-

ciones de su incorporación y con una antelación adecuada. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan. Las personas fijas-discontinuas 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.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la *celebración de contratos, subcontratos o con motivo de concesiones administrativas* en los términos de esta regulación, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratos, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

Por lo demás, *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

durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo. Estos mismos 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. Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

Conviene precisar, en este punto, que la DF 6ª de este RD-Ley 32/2021 recoge una *regulación específica sobre la protección por desempleo de las personas trabajadoras fijas-discontinuas*.

d) *Otras medidas sobre contratación*

Con carácter general, y de acuerdo con la nueva DA 24ª LET, que introduce esta norma, *el Gobierno se compromete a reducir la tasa de temporalidad*. Se modifica asimismo el artículo 151 de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS) para establecer una *cotización adicional en contratos de duración determinada inferior a 30 días*. Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias co-

munes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes. No se aplicará dicha cotización en el sistema especial de trabajadores por cuenta ajena agrarios, ni empleados del hogar ni en el régimen especial para la minería del carbón ni en los contratos por sustitución.

Por lo demás, la DA 4ª de este RD-Ley 32/2021 establece el *régimen aplicable al personal laboral del sector público*, debiendo considerar a estos efectos la reciente aprobación de la Ley 20/2021, 28 de diciembre, BOE, 29 para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Las necesidades de proyectos o la ejecución de programas de carácter temporal, muchos de ellos sometidos a financiación de la Unión Europea dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, condicionan la celebración de estos contratos. Se introducen, finalmente, una serie de *normas transitorias para regular el régimen existente en la contratación* (así, DT 1ª a 5ª de este RD-Ley 32/2021).

2. **Sobre la subcontratación**

a) *Subcontratación de obras y servicios*

En atención a lo dispuesto en el nuevo artículo 42, y amén de otras indicaciones ya conocidas sobre la materia, conviene destacar que, a partir de su vigencia, *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 LET. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84.7 LET.

b) Subcontratación en el sector de la construcción

Como se indicara, el artículo segundo de este RD-ley 32/2021 modifica la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, en concreto su DA 3ª. En este sentido y, sin perjuicio de lo previsto en la sección 4.ª del capítulo III del título I LET, *los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora, al margen del número de personas trabajadoras afectadas. Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción. En todo caso, 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. A estos efectos, se entenderá por finalización de las obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por esta. Asimismo, tendrán la consideración de finalización de obra la disminución*

real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad. Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las circunstancias previstas en la norma (rechazo de la recolocación, inadecuación de la cualificación de la persona afectada, inexistencia en la provincia de obras de la empresa, etc.). Conviene precisar que esta reforma introduce una nueva DA 27ª LET en la que se desarrolla el régimen jurídico aplicable en los casos de contrata y subcontratas suscritas con centros especiales de empleo para señalar que, en tales casos, no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 42.6 LET.

3. Sobre los ERTES

a) Modalidades de ERTE

El nuevo artículo 47 LET contempla, además de la regulación ya conocida, se recogen algunos otros aspectos de interés. Así, y entre otros, se establece la posibilidad de que, en cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos basada en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, la empresa pueda comunicar a la representación de las personas trabajadoras con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una *propuesta de prórroga de la medida.*

La necesidad de esta prórroga deberá ser tratada en un periodo de consultas de duración máxima de cinco días, y la decisión empresarial será comunicada a la autoridad laboral en un plazo de siete días, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral.

Las empresas podrán aplicar la reducción de la jornada de trabajo o la suspensión de los contratos de trabajo *por causa derivada de fuerza mayor temporal*, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado, en el artículo 51.7 LET y en sus disposiciones reglamentarias de aplicación. El procedimiento 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 motivadora de la suspensión o reducción de jornada de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas. La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución. Si no se emite resolución expresa en el plazo indicado, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo. A su vez, *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. Será de aplicación el procedimiento previsto para los expedientes por causa de fuerza mayor temporal a que se refiere el apartado anterior, con algunas particularidades.

Serán *normas comunes* aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y a los que estén basados en una causa de fuerza mayor temporal, entre otras, que: a) la reducción de jornada podrá ser de entre un diez y un setenta por ciento y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual; b) 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; c) dentro del periodo de aplicación del expediente no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales; o d) los beneficios en materia de cotización vinculados a los expedientes de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa, estarán condicionados, asimismo, al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas

b) Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

La reforma introduce un nuevo artículo 47 bis en el Estatuto de los Trabajadores para incluir el denomina-

do Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Constituye éste 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. Una vez 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, mientras esté activado el Mecanismo, en cualquiera de sus centros de trabajo y en los términos previstos en este precepto.

Serán *normas comunes* aplicables a las dos modalidades del Mecanismo RED, las siguientes: a) las previsiones recogidas en el artículo 47.4 y 7 LET; b) las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en materia de protección social previstas en la normativa específica de Seguridad Social y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del siste-

ma de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. c) la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal colaborarán para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo; y d) se constituirá como fondo sin personalidad jurídica, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

c) *Otras normas de interés*

Sobre esta materia se introduce una nueva DA 25ª LET sobre *acciones formativas en los ERTE* regulados en los artículos 47 y 47 bis, se incorpora el artículo 153 bis LGSS sobre *cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato*, se añade una nueva DA 39ª LGSS sobre *los beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los ERTE y al Mecanismo RED*, con diferentes porcentajes (20%, 30%, 40%, 60%, 90%, entre otros y dependiendo de la situación), se incorpora una nueva DA 40ª LGSS en relación a *la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*. *Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre la vigilancia del cumplimiento de los requisitos y de las obligaciones establecidas en relación a las exenciones en las cotizaciones de la Seguridad Social*, se introduce una nueva DA 41ª LGSS sobre *medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo*, se incorpora una DA 42ª LGSS en relación a

las actuaciones del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Tesorería General de la Seguridad Social para la simplificación de actuaciones administrativas y se regula en la DA 1ª de este RD-Ley 32/2021 las medidas de transición profesional en el ámbito del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo junto con la DA 3ª de esta misma norma que recoge la normativa sobre los ERTE por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19 y su DA 6ª sobre cómputo estadístico de las personas trabajadoras a las que se les aplican los ERTE.

4. Sobre los Convenios

a) Prioridad aplicativa

La reforma modifica el artículo 84.2 LET para precisar que la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias: a) el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos. b) el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. c) la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras. d) la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley

a los convenios colectivos; e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. f) aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 LET. Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1 LET. Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 LET no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

La DT 6ª de este RD-Ley 32/2021 admite la aplicación transitoria de la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores prevista en esta norma estableciendo que la modificación operada en dicho precepto resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos 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 entrada en vigor de este real decreto-ley. Asimismo, dichas modificaciones operadas no podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras. En todo caso, los textos convencionales deberán adaptarse a las modificaciones operadas en este artículo 84 LET en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto.

b) *Ultraactividad*

Por su parte, el nuevo artículo 86 dispone que corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio. Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 LET podrán negociar su revisión. Salvo pacto en contrario, *los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes*. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio. *Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia*. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen. 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 previstos en el artículo 83 LET, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes. Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. *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*. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

La DT 7ª de este RD-L. 32/2021 establece, a su vez, *el régimen aplicable a los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley* puesto que, estos convenios, en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia en los términos establecidos en el artículo 86.3 LET en la redacción dada por el presente real decreto-ley.

5. **Otras modificaciones de interés**

En el ámbito de la Seguridad Social, se modifica el artículo 267.1 LGSS en relación con la situación legal de desempleo o el artículo 273.2 sobre las aportaciones del trabajador por parte de la entidad gestora en relación con los ERTE. Por su parte, el artículo cuarto de este RD-Ley 32/2021 modi-

fica la Ley del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. También el artículo quinto de este RD-Ley 32/2021 reforma la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tipificando nuevas conductas, modificando algunas de las ya incorporadas e incrementando la cuantía de las sanciones en cada uno de sus grados con la salvedad contenida en la DT 9ª de este RD-Ley 32/2021. Por lo demás, la DA 2ª de este RD-Ley 32/2021 establece el compromiso del Gobierno de elaborar en el plazo de seis meses el Estatuto del Becario. En la DA 7ª se proroga la vigencia del salario mínimo interprofesional para 2021 hasta que se apruebe una nueva norma reguladora y, en fin, la DT 8ª de este RD-Ley 32/2021 regula las comunicaciones de la empresa al Servicio Público de Empleo Estatal para la tramitación y pago de prestaciones. Asimismo, la DF 1ª de este RD-Ley 32/2021 modifica la Ley de Empresas de Trabajo Temporal, en concreto el artículo 10.3 de la misma, la DF 2ª modifica la Ley de Empleo con la introducción de una nueva DA 9ª, la DF 3ª adapta las referencias normativas a esta reforma y la DF 5ª recoge el compromiso de elaborar en el plazo de tres meses el Reglamento para la protección de las personas trabajadoras menores, en materia de seguridad y salud.

Especial mención merece la DF 8ª de este RD-Ley 32/2021 sobre la vigencia de la

reforma. Con carácter general, entrará en vigor al día siguiente de la publicación. Sin embargo, se postpone la entrada en vigor en tres meses de algunos aspectos de los contratos formativos, de los contratos de duración determinada, de los contratos para fijos discontinuos, de la cotización de los contratos en alternancia o algunas medidas de protección de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED, entre otras. Debiendo subrayarse, en este punto, cómo las disposiciones transitorias permiten una adaptación tanto para los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, que podrán permanecer vigentes con la anterior normativa hasta “su duración máxima” como para los contratos eventuales o de interinidad, celebrados bajo la normativa anterior y que se registrarán por esta y no por la nueva “hasta su duración máxima” (DT 3ª RD-ley 32/2021). Del mismo modo, se prevé un régimen transitorio para los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 (DT 4ª RD-ley 32/2021), en concreto para los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales que se celebren entre ambas fechas y que deberán registrarse “por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado”, estableciéndose una duración máxima de para los mismos no superior a seis meses.