



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.

*Aitor Portillo Ochoa*  
*Abogado*

## ÍNDICE

### **I. NUEVO RÉGIMEN JURÍDICO DE CONTRATACIÓN LABORAL.**

#### **a. Contratación temporal:**

- a.1) Nuevos contratos temporales: arts.15.1, 2 y 3 ET disposición derogatoria única Decreto-Ley 32/2021.
- a.2) Nuevas reglas de encadenamiento contractual por circunstancias de la producción: art.15.5 y 9 ET.
- a.3) Planes de reducción de temporalidad por negociación colectiva: art. 15.8 ET.
- a.4) Conversión a fijo del trabajador y aumento de sanciones administrativas en contratos temporales en fraude de ley: art.15.4 ET y arts.6.4.bis, 6.5, 7.2 y 19.2 y 40.1.c LISOS.
- a.5) Penalización de seguridad social de rotación de contratos temporales por causa productiva inferiores a 30 días: art.151 LGSS.
- a.6) Transitoriedad: DT 3ª, 4ª y 5ª y DF 8ª Decreto-Ley 32/2021.

#### **b. Fijo discontinuo:**

- b.1) Nuevos supuestos de fijo discontinuo: arts.16.1,2, 4 y 5 ET.
- b.2) Llamamientos y no llamamientos del trabajador: art.16.3 ET.
- b.3) Antigüedad e indemnizaciones del fijo discontinuo: art.16.6 ET.
- b.4) Respeto a derechos de conciliación familiar, formación y promoción del fijo discontinuo: art.16.6, 7 y 8 ET.
- b.5) Fijos discontinuos en empresas de trabajo temporal: art. 16.1 ET y art.10.3 LETT.
- b.6) Desaparición de fijos periódicos del antiguo art.12.3 ET: disposición derogatoria Decreto-Ley 32/2021.

#### **c. Indefinido adscrito a obra en construcción:**

- c.1) Nueva modalidad de indefinido adscrito a obra: DA 3ª Ley 32/2006.
- c.2) Propuesta de recolocación y extinción objetiva de contrato indefinido adscrito a obra por motivos inherentes a la persona del trabajador: DA 3ª Ley 32/2006

#### **d. Contratos formativos:**

- d.1) Nuevo contrato en alternancia para la formación: art. 11.2 ET.
- d.2) Nuevo contrato en alternancia para la práctica profesional: art.11.3 ET.
- d.3) reglas comunes a contratos formativos: art. 11.4 ET.

### **II. NUEVO RÉGIMEN JURÍDICO DE ERTES:**

- a) ERTES comunes por causa ETOP: art. 47.1, 2, 3, 4 y 7 y da 25ª ET y 153 bis, 267.1.7º, 273.2 y DA 39ª LGSS.
- b) ERTES por fuerza mayor: arts.47.5, 6 y 7 y da 25ª ET y arts. 153 bis, 267.1.7º y 273.2 y DA 39ª LGSS.
- c) Nuevo mecanismo RED: art. 47 bis ET y DA 39 y 41ª LGSS

### **III. NUEVO RÉGIMEN JURÍDICO DE CONVENIOS COLECTIVOS Y CONTRATAS:**

- A) Prioridad del convenio sectorial en materia salarial frente a convenio de empresa: art.84.2 ET.
- b) Aplicación del convenio colectivo sectorial en contratas: art.42.6 ET.
- c) Recuperación de la ultraactividad indefinida: art.86.3 ET.

### **IV. MANTENIMIENTO ÍNTEGRO DE LA REGULACIÓN VIGENTE DE DESPIDO Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO PROVENIENTE DE LA REFORMA LABORAL DE 2010 Y 2012**

## I. NUEVO RÉGIMEN JURÍDICO DE CONTRATACIÓN LABORAL.

### a. Contratación temporal:

a.1) Nuevos contratos temporales: arts.15.1, 2 y 3 ET disposición derogatoria única Decreto-Ley 32/2021.

La medida más significativa en temporalidad laboral es la **desaparición del contrato de obra o servicio por obra determinada**, con autonomía y sustantividad propia de duración incierta, con el máximo de 3 o por convenio 4 años (Disposición derogatoria única).

Los contratos temporales del art. 15.1 ET quedan reducidos a sustituciones y a circunstancias de producción. Se mantienen así las funciones de los antiguos contratos de interinidad y eventuales.

En la **causa temporal** de sustitución -art. 15.3 ET- **se abren tres supuestos de hecho**. En los tres casos, no hay indemnización por fin de contrato conforme al art. 49.1.c ET ni cómputo a los efectos de los límites del encadenamiento contractual del art. 15.5 ET.

- Sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo: El supuesto abarca sustituciones de personal en suspensiones contractuales con reserva del puesto, permisos retribuidos y excedencias, con vocación expansiva, salvo en vacaciones donde se utiliza la causa productiva.
- Complemento de la jornada reducida por otra persona trabajadora: sustitución a tiempo parcial que cubren jornadas reducidas por cuidado de hijo o familiares y otras causas legales o convencionales, antes presente en la normativa reglamentaria de contratos temporales.
- Cobertura de vacante definitiva durante el proceso de selección con una duración máxima de 3 meses o plazo inferior convencional, sin poder celebrarse nuevo contrato con mismo objeto para dicho plazo.

En la **causa por circunstancias de producción (art. 15.2 ET)** se abren **dos tipologías**. En ningún caso el contrato se puede utilizar para la realización de trabajos en marco de contrataciones y concesiones que constituyen actividad habitual u ordinaria de la empresa. Este contrato temporal origina indemnización de 12 días salario/año del art.49.1.c ET cuando es extinguido previa denuncia de la empresa y entra en el cómputo del encadenamiento contractual del art.15.5 ET. La doble tipología responde a:

- Incremento ocasional e imprevisible y oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste entre empleo estable disponible y el que se requiere: **necesidades de producción temporales imprevisibles y no repetidas en el tiempo**. Máximo 6 meses con posible ampliación por convenio sectorial a 1 año. También se permite utilizar en periodos de vacaciones anuales.
- Situaciones ocasionales y previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo: **campañas de producción temporal breves, previsibles, que se repiten en el tiempo**. La duración es pactada a término entre las partes del contrato de trabajo desde la referencia de 90 días anuales que no pueden ser continuados. Se puede prestar así trabajo temporal discontinuo, en el marco de 3 meses, para atender estas breves necesidades de producción temporal repetidas en el tiempo.



*Aitor Portillo Ochoa*  
*Abogado*

a.2) Nuevas reglas de encadenamiento contractual por circunstancias de la producción: art.15.5 y 9 ET.

El límite de encadenamiento de contratos temporales por circunstancias de la producción con el mismo trabajador (antes era 24 meses en 30 meses) se reduce a 18 meses en 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o distinto puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresa, directamente o a través de ETT, con conversión a fijo del trabajador.

El límite de encadenamiento de contratos temporales por circunstancias de la producción en el mismo puesto de trabajo (antes era remisión a convenios colectivos) es de 18 meses en 24 meses, con o sin solución de continuidad, incluido por ETT, con conversión del último trabajador en ese puesto a fijo. Se pone límite a rotaciones temporales en mismo puesto de trabajo.

la empresa debe comunicar al trabajador por escrito su condición de fijo, con información a representantes de trabajadores. Asimismo, es posible la solicitud del trabajador al SEPE de certificados de contratos temporales para acreditar su condición de fijo.

a.3) Planes de reducción de temporalidad por negociación colectiva: art. 15.8 ET.

Tras descartarse un tope legal de contratos temporales, el art. 15.8 ET permite a los convenios colectivos la posibilidad de establecer planes de reducción de temporalidad, fijar criterios de adecuación entre el volumen de contratación temporal y plantilla total, porcentajes máximos de temporalidad y consecuencias de incumplimiento, y criterios objetivos de conversión de temporales en indefinidos. Se evita, así, un límite legal y se reenvía a los convenios colectivos, de sector o empresa, en el marco de las reglas del art.84.1 y 2 ET.

a.4) Conversión a fijo del trabajador y aumento de sanciones administrativas en contratos temporales en fraude de ley: art.15.4 ET y arts.6.4.bis, 6.5, 7.2 y 19.2 y 40.1.c LISOS.

El trabajador temporal en fraude de ley se convierte a fijo.

La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales mediante su utilización en fraude de ley o supuestos y límites temporales distintos a los previstos legalmente o en convenios colectivos conlleva multas en grado mínimo 1000 a 2000 euros, grado medio 2001 a 5000 euros y grado máximo de 5001 a 10.000 euros.

a.5) Penalización de seguridad social de rotación de contratos temporales por causa productiva inferiores a 30 días: art.151 LGSS.

La cuota empresarial se incrementa el triple en cada baja de contratos inferiores a 30 (antes existía un recargo del 40 por 100 en contratos inferiores a 5 días). Ello tiene un efecto importante en la prevención de rotaciones de altas de lunes a viernes y bajas en fin de semana en contratos por circunstancias de la producción. La cotización adicional, en este tipo de rotaciones, se multiplica por tres sobre la cuota de la base mínima de cotización del grupo 8 del régimen general contingencias comunes. No se aplica dicha penalización en contratos de sustitución. Queda fuera el sector agrario, servicio doméstico y minería.

a.6) Transitoriedad: DT 3ª, 4ª y 5ª y DF 8ª Decreto-Ley 32/2021.

- Los contratos de obra y fijos de obra en construcción vigentes antes del 31/12/2021 están bajo la normativa anterior hasta su duración máxima.
- Los contratos eventuales y de interinidad vigentes antes del 31/12/2022 están bajo la normativa anterior hasta su duración máxima.
- Se pueden seguir suscribiendo contratos de obra y eventuales desde el 31/12/2021 hasta el 30/3/2022 bajo la legislación anterior, pues la nueva entra en vigor el 30/3/2022, y se rigen por la legislación vigente en fecha concertación, pero con duración no superior a seis meses. Se articula un proceso transitorio del modelo de contratación laboral con 3 meses de referencia hasta entrada en vigor y 6 meses de culminación hacia las nuevas causas sustitución y productiva de los arts. 15.2 y 3 ET.
- Los contratos temporales vigentes suscritos antes del 31/12/2021 y los posteriores cuentan con el nuevo art. 15.5 ET como límite al encadenamiento contractual, pero no así los contratos temporales anteriores ya extinguidos. Se combina, por tanto, la regla de 24 meses en 30 meses con la nueva regla de 18 meses en 24 meses en encadenamientos de contratos anteriores y nuevos.

**b. Fijo discontinuo:**

b.1) Nuevos supuestos de fijo discontinuo: arts.16.1,2, 4 y 5 ET.

Tras la eliminación del contrato de obra, se ha reformulado la figura del fijo discontinuo como alternativa empresarial en trabajos intermitentes y estacionales. Así, se transfieren parte de las funciones de los antiguos contratos de obra y eventual a esta modalidad, con periodos de actividad e inactividad. Se abren dos supuestos de fijos discontinuos:



*Aitor Portillo Ochoa*  
*Abogado*

- **Trabajos de naturaleza estacional o de temporada que cumplen la función clásica del fijo discontinuo.** Está conectado con el nuevo contrato de circunstancias de la producción del art. 15.2 ET, de campaña breve repetida en el tiempo, con máximo 3 meses al año. Si bien, el modelo laboral del art. 16.1 ET conduce al fijo discontinuo a trabajos de temporada, cíclicos en el tiempo, que superan 3 meses al año.
- **Prestaciones laborales intermitentes con períodos de ejecución ciertos o inciertos.** Para supuestos de ejecución de contrataciones o concesiones previsibles de naturaleza intermitente, alternativa a los derogados contratos de obra en contrataciones discontinuas con interrupciones en el tiempo. Los períodos de inactividad son concebidos como plazos de espera de recolocación entre contrataciones. Los convenios colectivos sectoriales podrán establecer plazos máximos de inactividad entre contrataciones con, en su defecto, 3 meses. Indirectamente, el art. 16.4 ET diseña un plazo mínimo legal de 9 meses de ocupación laboral, salvo negociación colectiva sectorial. Tras 3 meses o plazo convencional de inactividad se pueden adoptar medidas de ERTE o despidos por causas ETOP.

#### b.2) Llamamientos y no llamamientos del trabajador: art.16.3 ET.

Los criterios de llamamiento de las personas trabajadoras se regulan por convenio colectivo o acuerdo colectivo de empresa, como ya sucedía con anterioridad.

Es habitual la antigüedad de mayor a menor en el orden de llamada. Los convenios pueden diseñar un período mínimo de llamamiento anual y cuantías por fin de llamamiento.

El llamamiento individual al trabajador debe ser por escrito, con indicaciones precisas de condiciones de incorporación y antelación adecuada, en el marco de reglas específicas por negociación colectiva.

La empresa debe proporcionar un calendario anual de previsión de llamamientos a los representantes de los trabajadores y se puede articular un censo anual de fijos discontinuos a través de la negociación colectiva.

Las personas fijas discontinuas podrán ejercer acciones en caso de incumplimiento del llamamiento, iniciándose el plazo desde el momento de la falta de éste o momento en que la conociesen.

Asimismo, en períodos de inactividad hay cobertura social de desempleo con reglas específicas, como reconoce el art.267.1.7º d LGSS

#### b.3) Antigüedad e indemnizaciones del fijo discontinuo: art.16.6 ET.

La antigüedad del fijo discontinuo suma tiempo de servicios efectivo y períodos de inactividad, salvo justificación objetiva y razonable, como recoge el art.16.6 ET, y así disponía la jurisprudencia.

Las indemnizaciones del fijo discontinuo se miden por años de servicios, regla general del art. 56.2 ET, por lo que se calcula con tiempo de servicios efectivo.



*Aitor Portillo Ochoa*  
Abogado

b.4) Respeto a derechos de conciliación familiar, formación y promoción del fijo discontinuo: art.16.6, 7 y 8 ET.

Los fijos discontinuos ven reconocidos expresamente los mismos derechos de conciliación familiar, permisos o reducciones de jornada, en el marco legal o convencional.

Se reconoce el derecho de información de vacantes de fijo ordinario y por negociación colectiva se pueden establecer procedimientos de conversión a esta modalidad del colectivo.

También son un colectivo prioritario para acceso a iniciativas de formación en tiempos de inactividad.

b.5) Fijos discontinuos en empresas de trabajo temporal: art. 16.1 ET y art.10.3 LETT.

Se ofrece cobertura legal para firmar contratos de trabajo fijos discontinuos en ETT para distintas puestas a disposición por causa sustitutiva o productiva, lo que venía siendo negado por la jurisprudencia.

Es importante la reforma del art.10.3 Ley ETT (DF 1ª Decreto-Ley 32/2021), que reconoce un contrato de trabajo, se sobreentiende temporal del art.15.2 ET o indefinido ordinario, aunque es una duda interpretativa, para cubrir varias puestas a disposición con usuarias diferentes en supuestos de circunstancias de la producción del art.15.2 ET, formalizando en el contrato cada puesta a disposición. Pero que, a la vez, en coherencia con el art.16.1 ET, permite la celebración de contrato fijo discontinuo para sucesivas puestas a disposición de usuarias diferentes por causas de circunstancias de producción o sustitución del art.15 ET, siendo los períodos de inactividad períodos de espera entre contratos. Las reglas del art.16 ET se adaptarán por la negociación colectiva sectorial o de ETT en este ámbito, con posibles garantías de empleo para trabajadores con esta modalidad.

b.6) Desaparición de fijos periódicos del antiguo art.12.3 ET: disposición derogatoria Decreto-Ley 32/2021.

El nuevo modelo laboral de fijos discontinuos del art. 16 ET deja sin sentido la antigua figura del fijo periódico, trabajo a tiempo parcial en fecha cierta, por lo que el DLRL 21 deroga el antiguo art.12.3 ET.

**c. Indefinido adscrito a obra en construcción:**

c.1) Nueva modalidad de indefinido adscrito a obra: DA 3ª Ley 32/2006.

La desaparición del contrato de obra obligaba a reconsiderar el modelo convencional de fijo de obra en la construcción. Ello ha supuesto la creación de una nueva modalidad que se pasa a denominar **indefinido adscrito a obra** con reglas específicas de extinción. DA 3ª Ley 32/2006 construcción.



*Aitor Portillo Ochoa*  
*Abogado*



Son contratos indefinidos adscritos a obra al tener por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, dentro del ámbito funcional del convenio estatal del sector.

c.2) Propuesta de recolocación y extinción objetiva de contrato indefinido adscrito a obra por motivos inherentes a la persona del trabajador: DA 3ª Ley 32/2006

En estos contratos indefinidos, la finalización de la obra adscrita da lugar a una **obligación empresarial de propuesta de recolocación del trabajador, con un plazo de preaviso de 15 días, que puede conllevar formación. Las reglas de formación se remiten al convenio estatal de la construcción.** Dicha finalización es por terminación real de la obra o disminución real del volumen de obra por realización de unidades de ejecución o por paralización de la actividad por causa imprevisible para la empresa. Se pone en conocimiento del afectado, de los representantes de los trabajadores y de las comisiones paritarias de los convenios para garantizar la propuesta de recolocación.

Ésta es por escrito, con las condiciones esenciales de la obra y fecha de incorporación y con respeto al plazo de preaviso de 15 días. El trabajador puede aceptarla o rechazarla en 7 días.

Se crean causas objetivas específicas de extinción con preaviso 15 días e indemnización del 7% sobre conceptos salariales del convenio colectivo devengados durante el contrato: rechazo del trabajador de la recolocación propuesta en plazo 7 días; cualificación inadecuada tras acción formativa, para trabajar en obra de misma provincia; inexistencia de obras en la provincia adecuadas a la cualificación profesional del trabajador. No son aplicables reglas del despido colectivo al ser motivos inherentes a la persona del trabajador.

**d. Contratos formativos:**

d.1) Nuevo contrato en alternancia para la formación: art. 11.2 ET.

Se trata de un contrato que permite compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos de formación profesional, estudios universitarios y demás especialidades formativas del sistema nacional de empleo.

Pueden acceder a dicha modalidad personas sin titulaciones o certificados profesionales con dicha cualificación, formación profesional, estudios universitarios y especialidades formativas, mediante la suscripción de convenios de colaboración de autoridades laborales o educativas.

La duración queda vinculada a la que marque cada programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años, con previsión de prorrogas.

Se exige una formación teórica mínima de 35% el primer año y 15% el segundo año respecto a la jornada máxima del convenio o legal.



*Aitor Portillo Ochoa*  
*Abogado*

La retribución del trabajador en formación se pacta en convenio, no pudiendo ser inferior al 60% el primero año o 75% el segundo año del grupo correspondiente en proporción al tiempo de trabajo efectivo (el SMI).

No se pueden realizar horas extraordinarios, trabajo a turnos, trabajo nocturno ni establecer un periodo de prueba.

A la finalización se obtiene un título, pero no supone una indemnización por extinción.

#### d.2) Nuevo contrato en alternancia para la práctica profesional: art.11.3 ET.

Similar a la anterior regulación con las siguientes particularidades:

- El título debe ser dentro de 3 años desde su obtención (antes eran 5), salvo en personas con discapacidad que se mantienen 5 años.
- Se exige que sean personas sin experiencia profesional o actividad formativa dentro de la misma empresa por un tiempo superior a 3 meses, sin contar prácticas académicas.
- Se reduce la duración mínima a 6 meses y la máxima a un año (antes eran 6 meses a 2 años). La duración máxima de un año es interempresarial, en virtud del mismo título o certificado de profesionalidad.
- Se puede pactar un periodo de prueba de máximo 1 mes.
- Obligación empresarial de elaborar un plan formativo individual con asignación de tutor. Existe un tiempo de trabajo efectivo y una formación teórica.
- Retribución no inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo (desaparece la reducción legal de retribuciones en prácticas y se confía en la negociación colectiva para fijar salarios específicos).

#### d.3) Reglas comunes a contratos formativos: art. 11.4 ET.

- Estos contratos tienen forma escrita con plan formativo individual, contenido de formación y actividades de tutoría adaptado a cada modalidad, en el marco del art.11.4.c ET. Se refuerza así la finalidad formativa, en especial, respecto a la regulación anterior, en la práctica profesional. Estos contratos tienen plena protección social general como indica el art.11.4.a ET, incluyendo el desempleo.
- Se ordena la interrupción de cómputo en suspensiones contractuales en el art.11.4.b ET y la imposibilidad de firma de estos contratos en ERTES salvo excepción, en el marco del art.11.4. f ET, coherente con la nueva regulación del art. 47 ET.
- Queda reconocido el cómputo de antigüedad si sigue el trabajador en la empresa y la imposibilidad de pactar período de prueba, como indica el art.11.4.g ET.
- El contrato formativo fraudulento convierte al trabajador en fijo ordinario con todas sus consecuencias, como ordena el art.11.4.h ET.

- Es de destacar el impacto del nuevo sistema sancionador del art.7.2 LISOS y el aumento de multas, por cada afectado, en estos nuevos contratos formativos.

#### d.4) Transitoriedad: DT 1ª y 2ª y DA 8ª Decreto-Ley 32/2021

Los contratos formativos anteriores al 31 de diciembre están bajo la legislación anterior hasta su duración máxima.

Se pueden seguir suscribiendo contratos para la formación y prácticas desde 31 de diciembre 2021 a 30 de marzo 2022, bajo legislación anterior, pues la nueva entra en vigor el 30 de marzo 2022, y se rigen por legislación vigente en fecha de su concertación, pero con duración no superior a seis meses. Se abre así un proceso transitorio del modelo de contratación con 3 meses de referencia hasta entrada en vigor y 6 meses de culminación hacia el nuevo modelo de alternancia de trabajo retribuido y formación

## **II. NUEVO RÉGIMEN JURÍDICO DE ERTES:**

### a) ERTES comunes por causa ETOP: art. 47.1, 2, 3, 4 y 7 y da 25ª ET y 153 bis, 267.1.7º, 273.2 y DA 39ª LGSS.

En los ERTES por causa económica, organizativa, técnica y de producción (ETOP), se mantiene la regulación de la reforma de 2012 con reglas de mayor flexibilidad empresarial provenientes de la experiencia de los ERTES COVID-19 del Decreto-Ley 8/2020 y sus 6 prórrogas acordadas hasta el 28 de febrero de 2022. Las normas aplicadas en esta normativa específica de ERTES pasan ahora a la regulación estructural del art.47 ET, cambiando también la ordenación del precepto con reglas comunes a otros ERTES.

- Las reducciones de jornada del 10 a 70% o suspensiones contractuales por causas ETOP se rigen por el mismo procedimiento sea cual sea el número de afectados.
- Los plazos máximos de constitución de mesas negociadoras se aligeran a 5 días si hay representantes y a 10 días si no los hay. Los períodos de consultas con representantes de trabajadores son fijados en 15 días en empresas de cincuenta o más trabajadores y se reducen a 7 días en empresas de menos de cincuenta trabajadores.
- Es obligatorio incluir en la decisión el periodo dentro del cual se van a realizar las reducciones de jornada o suspensiones de contrato, al ser una medida temporal. Comunicación a la autoridad laboral y a los afectados, indicando tipo de medida, periodo, porcentaje, etc.
- Posibilidad de prórrogas de ERTE por mantenimiento de la causa ETOP, previo periodo de consultas de 5 días con los representantes y comunicación a la autoridad laboral en 7 días.
- Flexibilidad dada a las empresas de poder afectar y desafectar a los trabajadores en función de alteraciones de las circunstancias que determinan las causas ETOP (informando a los representantes y a la entidad Gestora).
- Durante el ERTE ETOP no se puede realizar horas extraordinarias ni externalizarse la actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales, salvo que por razones justificadas los afectados por el ERTE no puedan.

- Se incentivan las acciones formativas en afectados por ERTE porque tienen derecho a un incremento de crédito para la financiación programada. El incentivo opera también por la vía de exención de cuotas sociales. Voluntariamente la empresa puede solicitar la exoneración del 20 por 100 de cuotas con la condición de desarrollar una acción formativa a afectados en ERTE.
- Esta exoneración se vincula a una cláusula de mantenimiento de empleo de seis meses tras ERTE con penalización individual por trabajador donde se incumpla.

b) ERTES por fuerza mayor: arts.47.5, 6 y 7 y da 25ª ET y arts. 153 bis, 267.1.7º y 273.2 y DA 39ª LGSS.

Se incorporan nuevas reglas inspiradas en la experiencia de los ERTES COVID-19.

La tipología de fuerza mayor es doble. Por un lado, en el art. 47.5 ET, se mantiene el concepto clásico de acontecimiento imprevisible, que limita o paraliza actividad empresarial, en especial debido a naturaleza o catástrofe. Por otro lado, y ello es novedoso, en el art. 47.6 ET, **se añade un concepto renovado** (fruto de la experiencia pandemia) **de impedimentos o limitaciones de actividad normalizada de la empresa que sean consecuencias de decisiones adoptadas por autoridad pública competente, incluida la protección de la salud pública.** Se trata de un concepto más amplio.

El procedimiento administrativo a solicitud de la empresa, cualquiera sea el número de afectados, es necesario para constatar la fuerza mayor en sus dos tipologías, conforme a los arts.47.5 y 6 ET. Se mantiene el plazo de 5 días con silencio administrativo positivo, pero **sin Informe preceptivo de la Inspección Trabajo.** La autorización administrativa da cobertura a la adopción por la empresa de reducciones de jornada o suspensiones contractuales con fecha desde el hecho causante de fuerza mayor.

Se aplican en estos ERTES las reglas comunes a ERTE ETOP del art. 47.4 ET, mencionadas con anterioridad.

Se mantiene la cotización empresarial en el marco del art. 153 bis LGSS y hay cobertura prestación de desempleo de afectados. Pero, voluntariamente, la empresa puede solicitar exoneración del 90% de cuotas condicionada a una cláusula de mantenimiento de empleo de seis meses tras ERTE con penalización individual por trabajador donde se incumpla, como sucede en ERTE ETOP. En este caso **no es condición necesaria la acción formativa.** La regulación del procedimiento de solicitud está en la nueva DA 39ª LGSS.

c) Nuevo mecanismo RED: art. 47 bis ET y DA 39 y 41ª LGSS

Es un mecanismo creado tras la reforma laboral que permite a las organizaciones, empresas, etc, una vez activado por el Consejo de Ministros, solicitar medidas temporales de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo y a los trabajadores afectados acceder a una prestación.

El mecanismo RED ofrece dos modalidades:

- **Cíclica** de duración máxima de 1 año: se podrá activar cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización. Podemos decir que esta modalidad está pensada para “crisis macroeconómicas”.
- **Sectorial**: se podrá activar 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 1 año, y la posibilidad de 2 prórrogas de 6 meses cada una. Esta segunda modalidad está pensada para las crisis sectoriales.

### **III. NUEVO RÉGIMEN JURÍDICO DE CONVENIOS COLECTIVOS Y CONTRATAS:**

#### A) Prioridad del convenio sectorial en materia salarial frente a convenio de empresa: art.84.2 ET.

Para evitar abusos en los salarios y que éstos sean inferiores a los sectoriales, se suprime la materia salarial de la prioridad del convenio de empresa del art.84.2 ET. Pero, como se observa en la redacción del art.84.2 ET, donde sólo se suprime el apartado a, esta regla de concurrencia convencional se mantiene tal cual, conforme a la reforma del año 2012, con prioridad del convenio de empresa en el resto de materias sin que acuerdos sectoriales del art.83 ET puedan disponer de la misma.

Se consigue así un equilibrio entre la flexibilidad que otorga el convenio de empresa y las garantías de un mínimo salario sectorial.

Los descuelgues del art.82.3 ET mediante acuerdo colectivo con solución arbitral final permanecen igual que en la reforma laboral de 2012. Ello es importante porque se conserva, ante dificultades económicas de empresas, este posible ajuste salarial si resulta justificado, en otro equilibrio que podría calificarse de virtuoso.

La transitoriedad implica (DTª 6 ET Decreto-Ley 32/2021) que convenios suscritos, presentados a registro o publicados antes del 31 de diciembre de 2021 están sujetos al nuevo art.84.2 ET una vez que pierdan vigencia expresa y como máximo en un año (31/03/2022).

Se abre ahora un proceso transitorio y gradual de la prioridad de materia salarial sectorial en convenios de empresa anteriores vigentes con estas referencias temporales.

#### b) Aplicación del convenio colectivo sectorial en contrata: art.42.6 ET.

En el nuevo art.42.6 ET, se exige aplicar el convenio sectorial de la actividad ejecutada en la contrata con un reenvío al art.84.2 ET. Se asegura así el mínimo salarial sectorial, y en su caso, la aplicación del convenio de empresa en el resto de materias del art.84.2 ET.



*Aitor Portillo Ochoa*  
*Abogado*

No se aplica esta nueva regla a las contrataciones suscritas por centros especiales de empleo conforme a DA 27ª ET.

Es de destacar que no cambia el régimen jurídico de responsabilidades laborales del art.42 ET.

c) Recuperación de la ultraactividad indefinida: art.86.3 ET.

Se opta por recuperar legalmente la ultraactividad indefinida, salvo pacto en contra, en el nuevo art.86.3 ET. Esto quiere decir que las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa.

Pero el texto normativo de la reforma 2012 se mantiene en el resto de la regulación del art.86 ET, potenciando aún más los mecanismos antes existentes de mediación y arbitraje voluntario para intentar lograr acuerdos de renovación convencional.

Por tanto, es una ultraactividad indefinida sujeta a un procedimiento para alcanzar un acuerdo de renovación en plazos razonables y con alternativas de solución a través de la autonomía negociadora. La ultraactividad indefinida es, además, dispositiva, por lo que se pueden pactar cláusulas de su limitación en el tiempo en el propio convenio colectivo.

Los convenios denunciados antes del 31/12/2021 están bajo la nueva regla de ultraactividad indefinida (DT 7ª Decreto-Ley 32/2021).

#### **IV. MANTENIMIENTO ÍNTEGRO DE LA REGULACIÓN VIGENTE DE DESPIDO Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO PROVENIENTE DE LA REFORMA LABORAL DE 2010 Y 2012**

Cabe destacar que la reforma mantiene íntegramente buena parte de la regulación vigente en materias esenciales, confirmando así las reformas laborales de 2010, 2012 y 2019.

- Se mantienen las reglas vigentes de despido objetivo y colectivo (art.52 y 51 ET), así como de indemnizaciones del despido improcedente y despidos nulos (art.56 ET).
- Se mantienen las reglas vigentes de clasificación profesional y movilidad funcional (art.22 y 39 ET).
- Se mantienen las reglas vigentes de tiempo de trabajo, incluidas las de los contratos a tiempo parcial (salvo la mencionada desaparición del fijo periódico), distribución irregular de la jornada y adaptación por conciliación familiar (art.12 y 34 ET).
- Se mantienen las reglas vigentes de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo (arts.40 y 41 ET).
- Se mantienen las reglas vigentes de comisiones ad hoc en empresas o centros sin representantes de trabajadores en los períodos de consultas de todas las medidas de flexibilidad laboral y despidos colectivos (art.41.4 ET)