

C I R C U L A R I N F O R M A T I V A

Barcelona, 31 diciembre 2021

Les informamos de la siguiente disposición en materia de:

REFORMA LABORAL

NORMATIVA

Jefatura del Estado Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre (BOE nº 313 de 30-12-2021), de medidas urgentes para la Reforma Laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

La presente Reforma Laboral, no obstante haber sido acordada con los Agentes Sociales, ha generado discrepancias; en concreto 4 patronales manifestaron su oposición al acuerdo: la patronal catalana FOMENT DEL TREBALL, la patronal madrileña CEIM, la patronal del campo ASAJA y la patronal de automoción ANFAC.

La reforma laboral anterior que se aprobó mediante la Ley 3/2012 no ha sido derogada y esto supone que los partidos que dan apoyo parlamentario al Gobierno han manifestado que votarán en contra de la convalidación del Real Decreto-ley, al igual que también se opondrán, pero por otros motivos, los partidos de la oposición. Todo ello conllevará una ardua negociación parlamentaria que decidirá la viabilidad de esta norma, cuyo texto les remitimos el pasado día 22 de diciembre y que desarrollamos seguidamente:

CONTRATACIÓN

- a) El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.
- b) El contrato de trabajo se considerará indefinido si en un período de 24 meses la persona trabajadora hubiera estado contratada durante un plazo superior a 18 meses con la misma empresa o grupo de empresas, **mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción**, sea la contratación directa o a través de ETT.

GM integra rrhh

La persona trabajadora que **ocupe un puesto** que haya superado los citados límites de tiempo, adquirirá la condición de fija.

En las circunstancias descritas, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora en los **10 días siguientes** al cumplimiento de los plazos indicados, un documento que justifique su nueva condición de **persona trabajadora fija**, informando de ello a la representación legal de los trabajadores.

El Servicio Público de Empleo, a petición de la persona trabajadora emitirá un **certificado** de los contratos temporales celebrados que lo pondrá en conocimiento de la empresa y de la **Inspección de Trabajo** y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos de temporalidad.

- c) Se suprime el contrato de obra o servicio determinado.
- d) Los contratos eventuales y de interinidad desaparecen por el de duración determinada.

e) Sólo existirá un contrato de duración determinada que podrá celebrarse:

- **por circunstancias de la producción.**
- **o por sustitución de una persona trabajadora.**

f) Para justificar la temporalidad será necesario especificar con precisión en el contrato:

- 1) la causa habilitante de la contratación temporal**
- 2) las circunstancias concretas que la justifiquen**
- 3) su conexión con la duración prevista**

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Entrará en vigor el 31 de marzo de 2022.

Se entenderá por circunstancias de la producción:

A) El incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que generen un desajuste temporal de empleo en la empresa

Entre las oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Este tipo de contrato no podrá ser superior a **6 meses, ampliables otros 6 meses** más si así lo establece el convenio colectivo de ámbito sectorial.

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.

B) Atender situaciones ocasionales previsibles que tengan una duración reducida y delimitada

Podrá utilizarse este contrato un máximo de **90 días en el año natural**, nunca de manera continuada, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

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 se justifica como causa de este contrato la realización de **trabajos** en el marco **de contrata, subcontrata 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 anteriores.

C) Sustituir a una persona trabajadora

- 1)** Durante una suspensión del contrato con **reserva de puesto** de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Esta contratación podrá iniciarse como máximo 15 días antes de que se produzca la ausencia de la persona trabajadora, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto.

- 2)** Para **completar la jornada reducida** por otra persona trabajadora por causa legal o convencional y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- 3)** Para cubrir un puesto de trabajo durante el **proceso de selección** o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.

En este supuesto la duración del contrato no será superior a 3 meses.

COTIZACIÓN ADICIONAL:

Los contratos de duración determinada inferiores a **30 días** tendrán una cotización adicional a cargo del empresario de **26 euros**.

No se aplicará la cotización adicional con trabajadores por cuenta Ajena agrarios, empleados de hogar o del régimen especial de la minería, ni a los contratos por sustitución.

RÉGIMEN TRANSITORIO APLICABLE A LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA CELEBRADOS ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

CONTRATOS DE OBRA

Los contratos de obra y servicio basados en los previsto en el artículo 15.1 a) del ET, según la redacción vigente a 30/12/2021, **celebrados antes del 31 de diciembre de 2021**, así como los contratos fijos de obra suscritos en base al artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, **que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima.**

CONTRATOS EVENTUALES Y DE INTERINIDAD

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en el artículo 15.1 b) y c) del ET, según la redacción de la norma hasta el 30/12/2021, **se regirán hasta su duración máxima.**

RÉGIMEN TRANSITORIO APLICABLE A LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA CELEBRADOS DESDE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021 HASTA EL 30 DE MARZO DE 2022.

Los contratos para obra o servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, en base al artículo 15.1 a) y b) del ET de la norma anterior que se formalicen **desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a 6 meses.**

RÉGIMEN TRANSITORIO SOBRE LÍMITES AL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS

Será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir del 31/12/2021.

Respecto de los contratos suscritos con anterioridad, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a fecha 31/12/2021.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Entrará en vigor el 31 de marzo de 2022

Deberá concertarse para trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, así como aquellos trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Podrá celebrarse este contrato para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios para **la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.** Una ETT podrá acogerse a este tipo de contrato.

Requisitos esenciales que deberán reflejar los contratos fijos-discontinuos:

- a) Duración del período de actividad.
- b) La jornada y su distribución horaria con carácter estimativo, sin perjuicio de su concreción una vez que se produzca el llamamiento.

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, **al inicio de cada ejercicio**, 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.

Los períodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, en su defecto el plazo máximo legal de inactividad será de **3 meses**. Una vez cumplido dicho plazo la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas de flexibilidad interna que procedan.

Los convenios colectivos sectoriales podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas discontinuas durante los períodos de inactividad, con la finalidad de favorecer su contratación y su formación continua durante éstos.

Asimismo, los convenios sectoriales podrán establecer un **período mínimo de llamamiento anual** y una **cuantía por fin de llamamiento** a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando éste coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

Antigüedad:

La antigüedad se calculará teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral **y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.**

Vacantes de carácter fijo ordinario:

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos vacantes para que aquellas puedan solicitar la conversión voluntaria, siguiendo los procedimientos establecidos en el convenio sectorial o, en su defecto en el acuerdo de empresa.

Este personal fijo-discontinuo tendrá prioridad para acceder al sistema de formación profesional para el empleo durante los períodos de inactividad.

Régimen transitorio:

Hasta que el 31 de marzo de 2022 podrá seguir formalizándose este contrato según la norma anterior.

SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

El convenio colectivo sectorial en las empresas contratistas y subcontratistas será el de la actividad desarrollada, con independencia de su objeto social y forma jurídica.

No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este **prevaleciendo el salario que determine el convenio colectivo sectorial** que resulte de aplicación.

CONTRATOS FORMATIVOS

Entrarán en vigor el 31 de marzo de 2022.

Se suprime el contrato para la Formación y Aprendizaje y el contrato en Prácticas.

Se crea un nuevo Contrato Formativo que tiene dos modalidades:

- 1) Formación en alternancia**
- 2) Obtención de la Práctica Profesional**

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos a un determinado nivel de estudios: **FP, Universidad o el Catálogo de Cualificaciones profesionales del Sistema Nacional de Empleo.**

Podrán formalizarse con **personas de cualquier edad** que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados profesionales requeridos para suscribir un contrato formativo para la obtención de práctica profesional, **salvo en el caso que se suscriba en el marco del Catálogo de**

especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, en cuyo caso el contrato **podrá concertarse con personas de hasta 30 años.**

Trabajadores discapacitados:

Los límites de edad y la duración máxima del contrato no serán de aplicación cuando se concierte con personas discapacitadas o con los colectivos de exclusión social. Las **personas discapacitadas tendrán una bonificación del 50% de la cuota empresarial de las contingencias comunes en los contratos formativos.** La Disposición adicional vigésima del ET se adapta a la presente norma manteniendo la misma bonificación que ya se aplicaba para los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje que se han suprimido.

Mediante convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, autonómico o provincial, se podrá determinar el desempeño que realizarán las personas contratadas

- en los puestos de trabajo
- las actividades
- los niveles o grupos profesionales

La persona contratada contará con **2 tutores:**

- una persona designada por el centro de formación
- una persona designada por la empresa.

Es parte esencial de este contrato tanto la formación teórica como la correspondiente formación práctica.

Duración:

La duración del contrato será la prevista en el programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años y podrá desarrollarse con un solo contrato de forma no continuada a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios.

Solo podrá celebrarse un Contrato de Formación en Alternancia por cada ciclo formativo de FP, Universidad o Catálogo de especialidades formativas.

No obstante, podrán formalizarse varios contratos de formación en alternancia con varias empresas, en base al mismo ciclo formativo. En este supuesto, **la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT)** toda la información de que disponga al respecto de dichas contrataciones.

Asimismo, **la empresa pondrá en conocimiento de la RLT** los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa.

La empresa solicitará por escrito al servicio público de empleo competente información sobre si la persona a contratar ha estado previamente contratada bajo dicha modalidad y su duración, **dando traslado a la RLT** de dicha información que tendrá valor liberatorio para no exceder la duración máxima del contrato.

Tiempo de trabajo efectivo:

- Durante el **primer año** la jornada no será superior al **65%**
- Durante el **segundo año** la jornada no será superior al **85%**

Retribución:

- la establecida específicamente para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación.
- en su defecto:
se aplicarán los porcentajes siguientes sobre el salario convenio correspondiente a las funciones desarrolladas:
 - Durante el **primer año** no podrá ser inferior al **60%**
 - Durante el **segundo año** no podrá ser inferior al **75%**
 - En ningún caso será inferior al **SMI** proporcional a la jornada efectiva

Limitaciones:

- a) No podrán realizar horas extras ni complementarias
- b) No podrán realizar trabajos nocturnos
- c) No podrán realizar trabajo a turnos
- d) No podrá establecerse período de prueba
- e) No podrá sustituir funciones o tareas que realicen habitualmente personas afectadas en medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada

COTIZACIÓN

A partir del 31 de marzo de 2022 se aplicará el siguiente régimen de cotización para los contratos de formación y aprendizaje vigentes a esa fecha y a los nuevos contratos de formación en alternancia:

- Cuando la base de cotización mensual por contingencias no supere la base mínima mensual de cotización de dicho Régimen, el empresario ingresará las cuotas únicas que determine para cada ejercicio la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- Cuando la base de cotización por contingencias comunes supere la base mínima mensual de cotización de dicho Régimen, la cuota a ingresar estará constituida por el resultado de sumar las cuotas únicas citadas y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización anteriormente indicada de la base mínima.
- A los contratos a **tiempo parcial** de esta modalidad de contrato formativo en alternancia les resultarán de aplicación las normas de cotización para este contrato a tiempo completo.
- Se aplicarán las exoneraciones de cotización que a fecha 31 de marzo de 2022 estén establecidos para los contratos para la formación y el aprendizaje.

Período transitorio:

Hasta el 31 de marzo de 2022, la cotización de los contratos de formación en alternancia y los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con anterioridad se regirán por las normas de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

Podrá concertarse con personas que estén en posesión de un título:

- a) Universitario
- b) De Grado Medio o Superior
- c) Especialista
- d) Master profesional
- e) Certificado del sistema de formación profesional
- f) Enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral

Requisitos:

- a) Deberá concertarse dentro de los **3 años** siguientes a la terminación de los estudios mediante la correspondiente certificación acreditativa.
- b) Si se formaliza con una persona discapacitada se amplía hasta los **5 años**.
- c) No se podrá formalizar el contrato con quien haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un período de tiempo superior a **3 meses**.
- d) Podrá fijarse un período de prueba máximo de **1 mes**, salvo lo dispuesto en el convenio colectivo.
- e) La empresa elaborará el **Plan Formativo Individual** y designará una **persona tutora** que cuente con la formación o experiencia adecuada.
- f) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Duración:

La duración del contrato no podrá ser inferior a **6 meses** ni superior a **1 año**. Dentro de estos límites los convenios podrán determinar su duración

Retribución:

- la establecida específicamente para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación.
- en su defecto:
se aplicarán los porcentajes siguientes sobre el salario convenio correspondiente a las funciones desarrolladas:
 - Durante el **primer año** no podrá ser inferior al **60%**
 - Durante el **segundo año** no podrá ser inferior al **75%**
 - En ningún caso será inferior al **SMI** proporcional a la jornada efectiva

Limitaciones:

- No podrán realizar horas extras
- No podrá sustituir funciones o tareas que realicen habitualmente personas afectadas en medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada

NORMAS COMUNES PARA EL CONTRATO FORMATIVO

La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fogasa.

REGIMEN TRANSITORIO DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente hasta el 30 de marzo de 2022, resultarán aplicables hasta su duración.

Hasta que el 31 de marzo de 2022 no entren en vigor los nuevos contratos formativos, los actuales contratos de prácticas y para la formación y aprendizaje podrán seguir formalizándose y serán vigentes hasta su duración máxima.

El cómputo de la duración del contrato se interrumpirá en las situaciones de:

- a)** Incapacidad Temporal,
- b)** Nacimiento,
- c)** Adopción
- d)** Guarda con fines de adopción,
- e)** Acogimiento,
- f)** Riesgo durante el embarazo,
- g)** Riesgo durante la lactancia
- h)** y violencia de género.

PROCEDIMIENTO REGULACIÓN DE EMPLEO

En el supuesto de empresas de menos de 50 personas de plantilla, la duración del período de consultas no será superior a **7 días** (antes 15 días).

El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de **5 días** desde la fecha que la empresa comunique de manera fehaciente su intención de iniciar el procedimiento (antes 7 días), salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con RLT, en cuyo caso el plazo será de **10 días** (antes 15 días).

Se suprime el traslado de la comunicación empresarial que realizaba la autoridad laboral (AL) al SEPE, manteniendo la solicitud del informe preceptivo de la Inspección de Trabajo.

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

Se suprime la comunicación de la autoridad laboral al SEPE de la decisión de la empresa.

En el supuesto de que la autoridad laboral impugne la decisión empresarial y la Sentencia declare la medida injustificada además de condenar a la empresa a la reanudación del contrato, pago de salarios y devolución de la prestación al SEPE se **condenará al reintegro de las diferencias de cotización a la Seguridad Social.**

En cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos, la empresa podrá comunicar a la RLT una **propuesta de prórroga de la medida** que deberá ser tratada en un **período de consultas** durante un máximo de **5 días** y la decisión de la empresa **será comunicada** a la autoridad laboral en un plazo de **7 días**, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del período inicial de la medida.

Se establece la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos **por causa de fuerza mayor temporal** (artículo 47.5 y 51.7 del ET y normas reglamentarias de aplicación). En la solicitud a la AL, la empresa aportará los medios de prueba que estime necesarios y simultáneamente lo comunicará a la RLT

La autoridad laboral solicitará informe preceptivo a la Inspección de Trabajo que deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor.

La Resolución de la AL se dictará en el plazo de **5 días** que se limitará a constatar, en su caso, la existencia de la fuerza mayor alegada y surtirá efectos **desde la fecha del hecho causante** de la fuerza mayor, correspondiendo a la empresa la decisión sobre la reducción de jornada o suspensión de contratos.

Si no se emite Resolución en el plazo indicado se entenderá autorizado el ERTE.

Para el caso de que persista la fuerza mayor a la finalización del ERTE se deberá solicitar una nueva autorización.

Causas de fuerza mayor temporal que sean consecuencia de decisiones adoptadas por Autoridad Pública competente:

- a) por impedimento**
- b) por limitaciones de la actividad**

Particularidades del procedimiento:

- a)** No será preceptiva la solicitud del informe por parte de la autoridad laboral a la Inspección de Trabajo.
- b)** La empresa deberá justificar en la documentación remitida la existencia del impedimento o limitaciones a su actividad como consecuencia de la autoridad pública competente.
- c)** La autoridad laboral autorizará el ERTE si se entienden justificadas las limitaciones o impedimentos.

Normas comunes a ERTes ETOP y ERTE FM temporal:

- a) La reducción de jornada podrá ser de entre un 10% y un 70%
- b) En la medida que sea posible se priorizará la reducción de jornada frente a la suspensión de contratos.
- c) La empresa comunicará a la autoridad laboral:
 - El período de aplicación
 - La identificación de las personas afectadas
 - El tipo de medida a aplicar
- d) La empresa podrá desafectar y afectar a las personas en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de la medida, **informando previamente a la RLT y previa comunicación al SEPE y a la TGSS a través de los procedimientos automatizados.**
- e) No podrán realizarse horas extras, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni nuevas contrataciones laborales, **excepto** que las personas afectadas no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información a la RLT.
- f) Las empresas que desarrollen acciones formativas a favor de las personas afectadas por el ERTE tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada (art. 9.7 de la Ley 30/2015 que regula el sistema de FP para el empleo)
- g) Los **beneficios en materia de cotización** vinculados a ERTes, de carácter voluntario para la empresa, **estarán condicionados al mantenimiento en el empleo de las personas afectadas.**
- h) La prestación a percibir por las personas afectadas por el ERTE se regula en el artículo 267 de la LGSS.

MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

Este mecanismo es un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, **una vez activado por el Consejo de Ministros** permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos y tendrá 2 modalidades: Cíclica y Sectorial.

Modalidad Cíclica:

Cuando concorra una coyuntura macroeconómica general, con una duración máxima de **1 año**.

Modalidad Sectorial:

Cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen:

- **Necesidades de recualificación** (La solicitud del ERTE deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas)
- **Procesos de transición profesional** de las personas trabajadoras

con una duración máxima inicial de **1 año y dos prórrogas de 6 meses** cada una.

La activación se realizará a propuesta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, Asuntos Económicos y de Inclusión y Seguridad Social, previo Informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

En el ámbito sectorial, serán los Sindicatos y patronales más representativos a nivel estatal quienes podrán solicitar a los citados Ministerios la convocatoria de la Comisión Tripartita del Mecanismo RED.

Una vez **activado el Mecanismo RED las empresas podrán solicitar** voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos, mientras esté activado el Mecanismo en cualquiera de sus centros de trabajo y se tramitará según lo previsto en el artículo 47.5 del ET, previo el período de consultas que establece el artículo 47.3 del ET.

La autoridad laboral remitirá la solicitud del ERTE a la Inspección de Trabajo recabando el informe preceptivo sobre la concurrencia de los requisitos que se emitirá en el improrrogable plazo de **7 días** desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.

La autoridad laboral dictará Resolución en el plazo de **7 días naturales** a partir de la conclusión del período de consultas. Si no se dicta la Resolución en dicho plazo se entenderá autorizada la medida por silencio administrativo positivo.

Cuando el período de consultas concluya **con acuerdo**, la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo.

Cuando el período de consultas finalice **sin acuerdo**, la autoridad laboral dictará Resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial

Normas comunes a las 2 modalidades del Mecanismo RED:

- a) Las previstas en el artículo 47 apartados 4 y 7 del ET
- b) Las personas cubiertas por un Mecanismo RED tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de FP para el empleo en el ámbito laboral.
- c) La Inspección de Trabajo y el SEPE colaborarán para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo.

- d) La Inspección de Trabajo tendrá acceso a los datos incorporados con el objetivo de desarrollar las actuaciones de control.

FONDO RED:

Se constituirá un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social que tendrá como finalidad atender las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad Cíclica y Sectorial del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.

MECANISMO RED Protección por Desempleo: entrará en vigor el 31 de marzo de 2022

- **70%** de la Base Reguladora durante la vigencia de la medida sin período de carencia ni consumo de prestaciones y con el límite mensual equivalente al 225% del IPREM.

EXONERACIONES DE COTIZACIÓN:

- **20% ERTE ETOP vinculado a acciones formativas**
- **90% ERTE FUERZA MAYOR TEMPORAL (art. 47.5 ET)**
- **90% ERTE IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN ACTIVIDAD (art. 47.6 ET)**
Condicionado al **mantenimiento del empleo durante 6 meses** siguientes a la finalización de la vigencia del expediente. El incumplimiento de este requisito conllevará la devolución de la exoneración de la persona trabajadora despedida.
- **MECANISMO RED CLÍCLICO vinculado a acciones formativas**
 - **60%** en los 4 primeros meses de activación
 - **30%** en el período inmediatamente posterior de 4 meses
 - **20%** en los siguientes 4 meses
- **MECANISMO RED SECTORIAL vinculado a acciones formativas**
 - **40%**

El incumplimiento de la acción formativa dará lugar a la devolución de la exención de la persona que la haya incumplido

CONVENIOS COLECTIVOS

El convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto de los de ámbito superior, **excepto la retribución salarial** que se regirá por el convenio sectorial que resulte de aplicación, ya sea de ámbito estatal, autonómico o provincial.

Ultraactividad:

Cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, **se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.**

SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DDE LA CONTRUCCIÓN

Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obras 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 de la Construcción.

La finalización de la obra en la que preste servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una **propuesta de recolocación**, previo un proceso de formación, si fuera preciso, que se formalizará mediante una cláusula que se anexará al contrato con indicación de las condiciones esenciales de la misma y será **sometida a la aceptación de la persona trabajadora** con **15 días** de antelación a la finalización de su trabajo en la obra que preste servicios.

Se entenderá por **finalización de las obras** y servicios:

- 1) La terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados
- 2) La disminución real del volumen de la obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada.
- 3) La paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

La finalización de la obra se pondrá en conocimiento de la **RLT** con **5 días de antelación** a su efectividad.

Extinción del contrato indefinido adscrito a obra:

Podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora en las siguientes circunstancias:

- a) Cuando la persona afectada rechace la recolocación
En este caso la persona comunicará por escrito su decisión en el plazo de **7 días**. Si en dicho plazo no se pronuncia, se entenderá que rechaza la propuesta.
- b) La empresa notificará a la persona trabajadora la extinción del contrato con una antelación de **15 días** y lo pondrá en conocimiento de la **RLT** con una antelación de **7 días a su efectividad cuando concurren los siguientes supuestos:**

GM integra rrhh

- La cualificación de la persona afectada no resulta adecuada a las nuevas obras.
- Imposibilidad de integrarse en las nuevas obras por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.
- La inexistencia de nuevas obras en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora.

La indemnización será equivalente al **7%** calculado sobre los conceptos salariales en las tablas del convenio que resulte de de aplicación y que hayan sido devengadas durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.

LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

Se incorporan nuevos motivos de infracción y nuevas sanciones que se aplicarán por cada persona trabajadora afectada

Atentamente,
Luciano Guajardo
Director Departamento Jurídico Laboral
GM integra rrhh