

# 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

Versión publicada el 30 de diciembre de 2021

Extracto de los aspectos más destacables del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, con entrada en vigor el 31 de diciembre de 2021, salvo ciertas disposiciones que se demoran al 31 de marzo de 2022 y que se indican expresamente.

<https://boe.es/boe/dias/2021/12/30/pdfs/BOE-A-2021-21788.pdf>

**Modifica el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) en los siguientes aspectos:**

I.	Duración del contrato de trabajo	pág. 1
II.	Contrato Formativo	pág. 4
III.	Contrato Fijo-Discontinuo	pág. 7
IV.	Subcontratación de obras y servicios	pág. 8
V.	Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor	pág. 8
VI.	Mecanismo Red de flexibilidad y estabilización del empleo	pág. 11
VII.	Extinción del contrato	pág. 12
VIII.	Convenios	pág. 13

**Otros:**

IX.	Beneficios en la cotización a la seguridad social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al mecanismo Red	pág. 13
X.	Ley de infracciones y sanciones en el orden social	pág. 14
XI.	Prórroga de la vigencia del salario mínimo interprofesional para 2021.	Pág. 15

## **I. DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO** (artículo 15 Estatuto de los Trabajadores)

En vigor a partir del 31 de marzo de 2022.

Establece la **presunción del contrato de trabajo como concertado por tiempo indefinido** y limita la duración determinada del contrato a contratos por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

En los contratos de duración determinada 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. CONTRATOS DURACION DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

Limita a un máximo de **seis meses** la duración de estos contratos. 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.

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**.

**En el sector de la construcción** (Artículo segundo del Real Decreto Ley):

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.

La empresa, una vez finalizada la obra, deberá ofrecer una propuesta de recolocación a la persona trabajadora, previo desarrollo, si es preciso, de un proceso de formación a cargo de la empresa.

Si la persona trabajadora rechaza la oferta o motivos inherentes a la misma determinan la imposibilidad de recolocación, por no existir puesto adecuado, **se produce la extinción del contrato**, con una indemnización del **7%** calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato. Este régimen de extinción será aplicable cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

**Contratos de duración inferior a 30 días:**

Cotización adicional de 26 euros, con cada baja, en contratos de menos de treinta días. No se aplicará a los regímenes especiales de trabajadores por cuenta ajena agrarios, de empleados de hogar y de la minería del carbón y tampoco a los contratos por sustitución.

### B. CONTRATO DE DURACION DETERMINADA POR SUSTITUCION DE TRABAJADOR:

Podrán celebrarse estos contratos de sustitución 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.

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.

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.

### C. ADQUISICIÓN DE CONDICIÓN DE EMPLEADO FIJO

- **Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo.**
- Los trabajadores temporales que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social.
- 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.
- 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 estos casos la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los **diez días siguientes** al cumplimiento de los plazos indicados, un **documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa**, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia. El trabajador podrá solicitar al servicio público de empleo certificado de sus contratos a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa.

### D. SE RECONOCEN MISMOS DERECHOS A PERSONAS CON CONTRATO DURACIÓN DETERMINADA QUE A LAS PERSONAS CON CONTRATOS INDEFINIDOS:

Reconocimiento, 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.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

### E. DEBER DE INFORMACIÓN:

- La empresa deberá **informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales**, incluidos los contratos formativos, sobre la **existencia de puestos de trabajo vacantes**, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras.

Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que

aseguren la transmisión de la información. **Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.**

- Las empresas habrán de notificar, asimismo **a la representación legal de las personas trabajadoras** los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos

## II. CONTRATO FORMATIVO (artículo 11 Estatuto de los Trabajadores)

En vigor desde el 31 de marzo de 2022.

### A. CLASES Y CARACTERÍSTICAS:

- **Formación en alternancia** (apartado 2): 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.
  - o Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3
  - o Se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo
  - o En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
  - o La actividad desempeñada por la persona trabajadora deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
  - o La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa.
  - o **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.
  - o Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.
  - o **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.

- No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- No podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3, tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
- **No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.**
- **La retribución:** será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto, 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.
- **Cotización:** se ha introducido una nueva disposición adicional cuadragésima tercera en la Ley General de la seguridad social (ver artículo tercero punto noveno del presente Real Decreto-Ley)

**Régimen transitorio** (Disposición transitoria segunda): Hasta el 31 de marzo de 2022, la cotización de los contratos de formación en alternancia que se suscriban a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, 31 de diciembre de 2021, y de los contratos de contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con anterioridad a la misma, se realizará conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 para los contratos para la formación y el aprendizaje.

- **Contrato formativo para obtención de práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios** (apartado 3):
  - 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 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.
  - **La duración** de este contrato **no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.**
  - No se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.
  - Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
  - **Se podrá establecer un periodo de prueba** que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
  - No podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

- **La retribución** será la fijada en el convenio colectivo aplicable 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.

### B. NORMAS COMUNES A LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN:

- Cobertura de todas las contingencias protegibles y prestaciones incluido el Fondo de Garantía Salarial
- Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato
- **El contrato, que deberá formalizarse por escrito.**
- Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.
- Las empresas en ERTE, que apliquen medidas de flexibilidad interna (suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor), podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.
- Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

Además, se establece la **obligación de dar traslado a la representación de los trabajadores de:**

- Los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.
- En el supuesto de diversos contratos de formación en alternancia vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario, la empresa deberá trasladar toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

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. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos **podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones.** Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

**Régimen transitorio** (Disposición transitoria primera):

Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción anterior a esta reforma que estará vigente hasta 30 de marzo de 2022, resultarán **aplicables hasta su duración máxima**, en los términos recogidos en el citado precepto.

**Podrán seguir realizándose contratos de prácticas y para la formación y el aprendizaje hasta el 30 de marzo de 2022**, conforme a su regulación y regirán hasta su duración máxima, es decir, hasta 2 y tres años como máximo, respectivamente.

### **III. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO** (artículo 16 Estatuto de los Trabajadores)

En vigor desde el 31 de marzo de 2022.

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.

#### **A. CARACTERÍSTICAS:**

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.

Se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria.

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**.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratos o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, 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 subcontratas, que, en defecto de previsión será de tres meses.

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 para favorecer su contratación y formación. 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.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas:

- **No podrán sufrir perjuicios** por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

- **Tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral** y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad

### B. DEBER DE INFORMACIÓN:

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de **puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario**, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

## IV. SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS (artículo 42 Estatuto de los Trabajadores)

Este artículo presenta unos leves cambios de redacción que no afectan al fondo de lo regulado, y como única modificación destacable indicar que se establece que el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84.

## V. REDUCCIÓN DE JORNADA O SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN O DERIVADAS DE FUERZA MAYOR (artículo 47 Estatuto de los Trabajadores)

### A. REDUCCION O SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR CASAS ECONÓMICAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN DE CARÁCTER TEMPORAL

La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal

El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de personas trabajadoras de la empresa y el número de personas afectadas por la reducción o por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no superior a quince días.



Como novedad, introduce que, en el supuesto de **empresas de menos de cincuenta personas de plantilla**, la duración del periodo de consultas **no será superior a siete días**.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. **La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros** en representación de cada una de las partes. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

**La comisión representativa de las personas trabajadoras deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas**. En la presente modificación se reducen los plazos y ahora el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de **cinco días** (antes 10 días) desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de **diez días** (antes 15 días).

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas.

La autoridad laboral recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Tras la finalización del periodo 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, y ahora además, **deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas**.

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

Además, como novedad se introduce que en cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos, la empresa podrá 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. Salvo en los plazos señalados, resultarán de aplicación a este periodo de consultas las previsiones recogidas en el apartado 3.

## **B. REDUCCION O SUSPENSION DE CONTRATOS POR FUERZA MAYOR TEMPORAL**

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**.

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 resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la reducción de las jornadas de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo. 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.

En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del período determinado en la resolución del expediente, se deberá solicitar una nueva autorización.

### C. REDUCCION O SUSPENSION DE CONTRATOS POR FUERZA MAYOR TEMPORAL CAUSADA POR DECISIONES ADOPTADAS POR AUTORIDAD PÚBLICA

**Se introduce una nueva causa de ERTE.**

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 las siguientes particularidades:

- a. La solicitud de informe por parte de la autoridad laboral a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva.
- b. **La empresa deberá justificar**, en la documentación remitida junto con la solicitud, la **existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad** como consecuencia de la decisión de la autoridad competente.
- c. La autoridad laboral autorizará el expediente si se entienden justificadas las limitaciones o impedimento referidos.

### D. NORMAS COMUNES A TODOS LOS EXPEDIENTES DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN, Y A LOS QUE ESTÉN BASADOS EN UNA CAUSA DE FUERZA MAYOR TEMPORAL

Se añaden estas normas comunes al artículo 47:

- 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.
- La empresa junto con la notificación, comunicación o solicitud, a la autoridad laboral sobre su decisión de reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo, a que se refieren los apartados 3, 4, 5 y 6, comunicará, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan:
  - o El período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada.

- La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo.
  - El tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.
- 
- Durante este periodo, 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, informando previamente de ello a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y, conforme a los plazos establecidos reglamentariamente, a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades.
  - Durante este periodo, no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales, salvo que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.
  - Las empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta, a favor de las personas afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo, **tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada**, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
  - 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 con el contenido y requisitos previstos en el apartado 10 de la disposición adicional trigésima novena del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
  - La prestación a percibir por las personas trabajadoras se regirá por lo establecido en el artículo 267 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y sus normas de desarrollo

## VI. MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

(artículo 47bis Estatuto de los Trabajadores)

Se crea este nuevo artículo.

El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo 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 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.

La activación del Mecanismo se realizará a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos

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 artículo.

Solicitud: dirigida a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras, y se tramitará de acuerdo con lo previsto en el artículo 47.5, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos regulados en el 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas. El silencio administrativo se entiende positivo, y por tanto, autorizada la medida.

Serán normas comunes aplicables a las dos modalidades del Mecanismo RED, las previsiones recogidas en el artículo 47.4 y 7. Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en materia de protección social previstas en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Ver también la Disposición adicional cuadragésima primera de la Ley General de la Seguridad Social sobre “Medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, que se ha incluido con la publicación del presente Real Decreto Ley, en su artículo tercero, punto siete.

## **VII. EXTINCIÓN DEL CONTRATO** (artículo 49.1 Estatuto de los Trabajadores)

Se modifica el artículo 49.1.c, **finaliza el contrato por expiración del tiempo convenido** (suprime “...o realización de la obra o servicio objeto del contrato). Establece el 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,

salvo contratos formativos y el contrato de duración determinada (antes refería la excepción a contratos de interinidad y de los contratos formativos).

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.

### **VIII. CONVENIOS** (artículo 84 y 86 Estatuto de los Trabajadores)

Se mantiene la prioridad aplicativa del convenio de empresa salvo en materia salarial.

**Régimen transitorio** (Disposición transitoria sexta):

La modificación operada resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados **con anterioridad a 31 de diciembre de 2021**, una vez que estos pierdan su vigencia expresa, y, **como máximo, en un año desde dicha fecha**.

Una vez alcanzado el plazo descrito en el apartado anterior, los convenios deberán adaptarse en el plazo de **seis meses**.

**Ultraactividad Plena**, es decir, en defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

**Régimen transitorio** (Disposición transitoria séptima):

Los convenios colectivos denunciados a 31 de diciembre de 2021, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia con ultraactividad indefinida.

### **IX. BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL APLICABLES A LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO Y AL MECANISMO RED** (Disposición adicional trigésima novena de la Ley General de la Seguridad Social)

Durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren los artículos 47 y 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán acogerse voluntariamente, siempre y cuando concurren las condiciones y requisitos incluidos en esta disposición adicional, a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a que se refiere el artículo 153.bis

- El **20 %** a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a los que se refieren los artículos 47.1 y 47.4 del Estatuto de los Trabajadores. Estas exenciones resultarán de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- El **90%** a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal a los que se refiere el artículo 47.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- El **90%** a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa, a los que se refiere el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- En los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica, a los que se refiere al artículo 47 bis. 1. a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:
  - o El **60%**, desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación.
  - o El **30%**, durante los **cuatro meses** inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 1.º anterior.
  - o El **20%**, durante los **cuatro meses** inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 2.º anterior.
- El **40%** a los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial, a los que se refiere al artículo 47.bis.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

### **X. LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL** (artículo 6, 7, 8, 18, 19, 19 bis, 19 ter, 40 de Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social)

**Tipificación de nuevas infracciones** (artículo quinto el presente Real Decreto-ley) vinculadas, principalmente, a contratación temporal directa y a través de ETT,s, información sobre cobertura de vacantes en la empresa, seguimiento de los procedimientos de ERTES, ERES y Mecanismo RED, así como al incumplimiento de prohibiciones de contratación y externalizaciones durante los ERTES.

#### **Entre las novedades:**

- Incorporación de nuevas sanciones por infracciones graves en materia de relaciones laborales y empleo y de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, como no informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, y a los trabajadores fijos-discontinuos sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3, 15.7 y 16.7 del Estatuto de los Trabajadores (ver el artículo quinto del presente Real decreto-Ley)
- Las infracciones operan por cada persona trabajadora afectada.

- Las infracciones en el orden social cometidas con anterioridad al **31 de diciembre de 2021** se sancionarán conforme a las cuantías y se someterán al régimen de responsabilidades vigente con anterioridad a dicha fecha.

**XI. PRÓRROGA DE LA VIGENCIA DEL SMI PARA 2021** (Disposición adicional séptima del presente Real Decreto-Ley).

**Prórroga de la vigencia del Real Decreto 817/2021**, de 28 de septiembre, por el que se fija el **salario mínimo interprofesional para 2021**.

Hasta tanto se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2022 en el marco del diálogo social, en los términos establecidos en aquel, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se prorroga la vigencia del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021.