



GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA REFORMA LABORAL

Ejecuta:



Subvenciona:



GUIA PRACTICA SOBRE LA REFORMA LABORAL

| | | |
|-------------|---|-----------|
| I. | INTRODUCCIÓN..... | 2 |
| II. | NOVEDADES Y MODIFICACIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN... 3 | |
| | II.1.1 Puntos clave. Contratos temporales..... | 3 |
| | II.1.2. Normas comunes en contratación temporal..... | 7 |
| | II.1.3. Régimen transitorio en contratos temporales tras la reforma laboral..... | 10 |
| | II.2. Especial referencia al contrato fijo discontinuo..... | 11 |
| | II.3. Contrato formativo..... | 19 |
| III. | MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA: ERTES..... | 26 |
| | II.1 Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción..... | 26 |
| | II.2. Suspensión del contrato o reducción de jornada derivada de fuerza mayor..... | 34 |
| | II.3 Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo..... | 39 |
| IV. | NEGOCIACIÓN COLECTIVA..... | 47 |
| V. | BIBLIOGRAFIA/FUENTES..... | 50 |

I. INTRODUCCION

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, publicado en BOE de 30 de diciembre de 2021, entró en vigor al día siguiente de su publicación con novedades en la normativa laboral que resultan de gran importancia.

Especial repercusión tiene en el sector agroalimentario, modificaciones de calado en la regulación de los contratos de trabajo contemplada en el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores. Presumiendo concertados los contratos por tiempo indefinido, simplificando las modalidades existentes, reduciendo la temporalidad de los mismos y dando especial importancia a los contratos fijos discontinuos que son llamados a ser los más utilizados en el sector tras la reforma.

La reforma laboral también refuerza las medidas de flexibilidad interna, fomentando el uso de ERTes como alternativa a la extinción de los contratos de trabajo; y, recupera la figura de la “ultraactividad indefinida” en la vigencia de los convenios colectivos.

II. NOVEDADES Y MODIFICACIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

II.1. Puntos clave. Contratos temporales

Puntos clave en materia de contratación, tras la modificación de los artículos 15¹ y 16 del estatuto de los trabajadores:

- Como regla general, los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido. Es decir, cuando contratemos a un trabajador tendremos que formalizar un contrato indefinido o fijo discontinuo en su caso (lo veremos más adelante), y sólo podremos formalizar contratos temporales cuando encaje con los supuestos previstos en la nueva normativa.
- Desaparece el tan utilizado contrato de obra o servicio determinado.
- El contrato de trabajo de duración determinada (contratos temporales) solo lo podremos celebrar de manera excepcional, por circunstancias de la producción o por sustitución. Al ser la contratación temporal una excepción a la regla general, se exige que el contrato especifique con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que lo justifican y su conexión con la duración prevista.

Se establece que si la persona contratada, lo ha sido sin cumplir las condiciones establecidas o la causa de temporalidad, adquirirá la **condición de fijo**.

¹ «Artículo 15. Duración del contrato de trabajo. 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

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Los tipos y peculiaridades de los contratos tras la reforma de la normativa laboral, la podemos encontrar actualizada en la web del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE):

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos#:~:text=Se%20estructura%20de%20forma%20que%20resulte%20comprensible%20como,de%20las%20peculiaridades%20del%20trabajador%20y%2Fo%20del%20empr esario.>

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

Por circunstancias de la producción:

Se establecen dos causas concretas para su uso, que a su vez van a determinar su duración:

1ª.- Incremento ocasional e imprevisible², y oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa generan un desajuste temporal entre el empleo estable y el que se requiere.

Lo podremos formalizar siempre que no responda a los supuestos previstos para el contrato fijo discontinuo que analizaremos a continuación.

La duración del contrato en este supuesto, será como máximo de 6 meses, más 6 meses si lo establece el convenio colectivo de aplicación. Es decir, si el convenio colectivo lo permite la duración total podrá ser de 1 año.

² 2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

También hay que tener en cuenta que, si concertamos este contrato por duración inferior a la máxima establecida, podremos prorrogarlo una vez más, siempre que la suma de los dos periodos no se sobrepase la duración total permitida.

Con este contrato se podrán cubrir las vacaciones del personal.

En cuanto al alta en sistema red, cuando los contratos por circunstancias de la producción no se formalicen al amparo de lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 15.2 del ET, en las altas de los trabajadores afectados, además de identificarse el TIPO DE CONTRATO con los valores 402 ó 502, según proceda, se deberá anotar en el campo COLECTIVO DE TRABAJADORES el valor: 967 – CT CIRCUNSTANCIAS PRODUCCIÓN

2ª.- Situaciones ocasionales y previsibles³ y que tengan una duración reducida.

La empresa sólo podrá utilizar este contrato durante 90 días en un año natural.

Previo a formalizar este tipo de contrato se tendrá que establecer una previsión anual en la empresa. Dicha previsión habrá que comunicarla a los representantes de los trabajadores en el último trimestre del año anterior.

Una vez fijado en el calendario esos 90 días, se podrán contratar durante esos días al número de trabajadores que se necesiten.

A destacar: el uso de la “bolsa de 90 días” no puede hacerse de manera continuada.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su

³ Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

En cuanto al alta en el sistema red, cuando los contratos por circunstancias de la producción se formalicen, a partir del 30 de marzo de 2022, al amparo de lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 15.2 del ET, en las altas de los trabajadores afectados, además de identificarse el TIPO DE CONTRATO con los valores 402 ó 502, según proceda, se deberá anotar en el campo COLECTIVO DE TRABAJADORES el valor: 968 – CT CIRCUNSTANCIAS PRODUCCIÓN PREVISIBLES

Por sustitución⁴:

Se establecen tres causas:

1.- Por sustitución de una persona con derecho a reserva del puesto de trabajo. Ha de especificarse «siempre» 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.

2.- Para completar la jornada de otro trabajador con derecho a reducción de jornada por ley o por convenio colectivo. También habrá que especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

3.- Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.

⁴ 3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.”

La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

II.1.2. Normas comunes en contratación temporal

Cotización adicional en los contratos temporales⁵.

Los contratos de duración menor a 30 días, tendrán una cotización adicional a su finalización.

Se calculará multiplicando por 3 la cuota resultante de aplicar a la base mínima de cotización del grupo 8 del Régimen General.

Se exceptúan de esta cotización adicional los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, entre otros.

Encadenamiento de contratos temporales⁶

⁵ Artículo 151. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

“1. Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo.

2. Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes.

3. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos a los que se refiere este artículo, cuando sean celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, o en la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades, técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad; ni a los contratos por sustitución.”

⁶ Artículo 15. 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

“4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

Se reduce a 18 meses dentro de un periodo de 24 meses el plazo de encadenamiento de contratos para adquirir la condición de trabajador indefinido (hasta ahora lo establecido era 24 meses en un periodo de 30 meses).

Como novedad importante, se establece esta duración máxima de encadenamiento, no sólo por trabajador, sino también por puesto de trabajo, es decir, cuando para un mismo puesto de trabajo se hayan contratado a diferentes trabajadores durante el citado período, utilizando contratos temporales, adquirirá la condición de fijo el último trabajador que haya ocupado el puesto de trabajo.

Una novedad a tener en cuenta por su importancia: Incumplidas las condiciones, la causa, o el tiempo máximo de encadenamiento de contratos:

- La empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los 10 días siguientes al incumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de fijo en la empresa, debiendo informar de ello a los representantes de los trabajadores.⁷

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.”

⁷Artículo 15. 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

9. En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, 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.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

- El trabajador podrá solicitar a la empresa el documento justificativo de su nueva condición de fijo.
- Igualmente, el trabajador, para acreditar el encadenamiento de contratos puede solicitar un certificado al SEPE (Servicio de Empleo). El SEPE lo pondrá en conocimiento de la empresa y de la Inspección de Trabajo.

Régimen sancionador⁸

Se endurecen las sanciones, introduciendo modificaciones en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, al incrementar las cuantías de las mismas y al establecer

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

⁸Real 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

Artículo quinto. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 5 del artículo 6, que queda redactado como sigue:

«5. 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.»

Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 7, que queda redactado del modo siguiente:

«2. La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas.»

Tres. Se añade un nuevo apartado 14 al artículo 7, con la siguiente redacción:

«14. La formalización de nuevas contrataciones laborales incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Se considerará una infracción por cada persona trabajadora contratada.»

dichas sanciones, no por infracción, sino por cada persona trabajadora por la que se haya producido el incumplimiento.

Infracciones leves:

Se considera infracción leve el 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.

Infracciones graves:

Se considera infracción grave la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas. Multa de 1.000 € en su grado mínimo y 10.000 € en su grado máximo.

Infracciones de las ETT y empresas usuarias:

Se modifican los artículos 18.2 c) y 19.2 b) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, considerando infracciones graves formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos. Se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada. Multa de 1.000 € en su grado mínimo y 10.000 € en su grado máximo.

II.1.3. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada.

Como se ha expuesto anteriormente, a partir del 30 de marzo de 2022 desaparece la posibilidad de celebrar contratos de obra o servicio, eventuales o de interinidad, estableciéndose un régimen transitorio:

Contratos celebrados antes del 31 de diciembre de 2021

Los contratos por obra y servicio determinado, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estuvieran vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en la redacción anterior a la reforma.

Asimismo, los contratos por obra o servicio determinados celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, previstos en normas con rango de ley, vinculados a un proyecto específico de investigación o de

inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes en la fecha señalada en el párrafo anterior, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación, con el límite máximo de tres años contados a partir de la citada fecha.

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor de la reforma, se registrarán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.

Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores cuando se extingan, los contratos a los que se refieren los apartados anteriores, por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por su denuncia.

Contratos celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses

II.2. Especial referencia al contrato fijo discontinuo⁹

⁹Real 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.

Artículo primero. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Cuatro. Se modifica el artículo 16, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la

Tras el estudio de la reforma y la participación en diversas jornadas sobre el análisis de la misma, así como las conclusiones a la que se puede llegar tras la celebración de las diferentes webinars que ha organizado Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía,

duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

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

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontrata 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 convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.

Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

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

6. 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.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas 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.

7. 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.

8. 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.»

podemos afirmar que este es el contrato que tendrá que ser utilizado por nuestro sector, ante la falta de previsión legal específica para el mismo.

La reforma ha dejado olvidada a este sector agrario, al contrario del sector de la construcción que cuenta con grandes particularidades en materia de contratación y que pese a su temporalidad no se puede considerar precario, ya que nuestras cooperativas venían aplicando las condiciones establecidas en los diferentes convenios sectoriales que le eran de aplicación según su ámbito territorial. Fijando la mayoría de ellos, las condiciones para el encuadramiento de los trabajadores en las diferentes modalidades de contratación, por sus funciones, temporalidad, estableciéndose en muchos de ellos el número de jornadas reales realizadas en un periodo determinado de tiempo, para considerar un tipo de contrato u otro.

Habrà que estar a lo que a partir de ahora establezcan los convenios colectivos que tendrán que adaptarse a la nueva normativa, teóricamente, en un plazo de 6 meses desde su entrada en vigor.

Se amplían los supuestos habilitantes para formalizar el contrato fijo discontinuo:

- Trabajos de naturaleza estacional
- Trabajos vinculados a actividades productivas de temporada
- Trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- Se podrá celebrar entre una ETT y una persona contratada para ser cedida a empresa usuaria.

A efectos prácticos tendremos que formalizar:

- Un contrato fijo discontinuo, cuando estemos ante una necesidad permanente de la cooperativa, pero esta necesidad sea intermitente en el tiempo.
- Si la necesidad permanente no fuera intermitente, tendríamos que formalizar un contrato indefinido.
- Si dicha necesidad es eventual o extraordinaria, y no es permanente en el tiempo ni tiene carácter intermitente, (no tiene por qué repetirse, por ejemplo, todos los años o todas las campañas) podríamos formalizar un contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

El contrato se deberá formalizar al inicio de la relación laboral, tiene que constar por escrito y reflejará los elementos esenciales de la actividad laboral (duración del periodo de

actividad, jornada y distribución horaria, con carácter estimado, quedando su concreción al momento en el que se produzca el llamamiento. Una vez formalizado el contrato, no tendremos que volver a formalizarlo cada vez que necesitemos al trabajador; lo que tendremos que hacer es un “llamamiento”. La relación laboral esta vigente desde que se formaliza el contrato fijo discontinuo y hasta que se produzca su extinción, siendo un único contrato. Lo que tendremos son períodos de actividad en la empresa y de no actividad, con las respectivas comunicaciones de cambio de situación a la tesorería general de la seguridad social.

El procedimiento de llamamiento se regulará en el convenio colectivo de aplicación. Si el convenio no regulara el llamamiento, o no hubiera convenio colectivo de aplicación, el llamamiento se regulará mediante acuerdo de empresa, que deberá establecer los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento.

La nueva regulación del contrato fijo discontinuo recoge específicamente, que el llamamiento deberá realizarse por escrito o constar debidamente notificado a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. Igualmente, recoge la obligación de trasladar a los representantes de los trabajadores al inicio del ejercicio, las previsiones de llamamiento anual o semestral y los datos de altas efectivas una vez se produzcan.

Por tanto, con la reforma laboral encontramos dos nuevas obligaciones en materia de contratos, respecto a la comunicación a los representantes de los trabajadores. habrá que darles traslado tanto de las previsiones de llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos, como del calendario previsto para utilizar el contrato por circunstancias de la producción, previsible, durante 90 días al año. Esto supone una planificación en materia de recursos humanos previa a la campaña, establecida en una norma legal.

Los convenios colectivos sectoriales podrán establecer:

- Una Bolsa sectorial de empleo que podrá integrar las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad.
- La obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo discontinuo.
- La obligación de la empresa de informar a los fijos-discontinuos y a los representantes de los trabajadores sobre las vacantes fijas.

Especial referencia a la antigüedad

Cuestión muy debatida y que habrá que esperar a lo que se vaya interpretando en los próximos meses, así como al pronunciamiento que hagan los tribunales, es la redacción que contiene la reforma sobre el cómputo de la antigüedad en los trabajadores fijos-discontinuos,

estableciéndose expresamente que se tendrá en cuenta la duración de su relación laboral y no el tiempo de prestación de servicios efectivos. Lo que supondría importantes repercusiones en el cálculo de las indemnizaciones por despido.

Se establece una excepción que también implica muchas interpretaciones: “aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que respondan a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia”. Dicha excepción hace inter

Período de prueba en contratos fijos-discontinuos¹⁰

Tras la reforma, entra con más fuerza en juego, el uso del período de prueba a la hora de formalizar contratos indefinidos y fijos discontinuos.

Como su propio nombre indica es la manera, tanto por parte de la empresa como del trabajador, de “probar” si se cumplen con las expectativas ofrecidas-requeridas del puesto de trabajo.

¹⁰Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Artículo 14. Periodo de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

La duración del periodo de prueba se especifica en los convenios colectivos. Si el convenio colectivo no especifica su duración, tendremos que estar a lo dispuesto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, no pudiendo exceder de:

- Seis meses para los técnicos titulados.
- Dos meses para el resto de los trabajadores (salvo en las empresas de menos de 25 trabajadores, que puede ser de tres meses).

Durante este periodo, el trabajador disfrutará de los **mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, exceptuándose los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin causar indemnización.**

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Hay que tener en cuenta que será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Tal como se ha expuesto el periodo de prueba tiene las siguientes características:

- Tiene carácter optativo. A pesar de que exista un período de prueba establecido por convenio o en el Estatuto de los Trabajadores, no se aplicará de forma automática si no lo recogemos en el contrato de trabajo desde el inicio.
- Su duración puede establecer sin sobrepasar los límites máximos establecidos en el convenio colectivo, o en su defecto en el Estatuto de los Trabajadores.
- El trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe otro trabajador de la plantilla.
- Se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.
- Computa a efectos de antigüedad.

- Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
- No se podrá establecer cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Cotización trabajadores agrarios

La cotización correspondiente a los trabajadores agrarios por cuenta ajena y a los empresarios a los que presten sus servicios se registrará por la normativa vigente en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes particularidades:

A efectos de cotización a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, se distinguirá entre los períodos de actividad y de inactividad.

PERÍODOS DE ACTIVIDAD:

La cotización podrá efectuarse, a opción del empresario, por bases diarias, en función de las jornadas reales realizadas, o por bases mensuales. De no ejercitarse expresamente dicha opción por el empresario, se entenderá que el mismo ha elegido la modalidad de bases mensuales de cotización.

A partir de 1 de enero de 2023, las bases aplicables para los trabajadores incluidos en este Sistema Especial se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 147 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Cuando la cotización se efectúe por bases diarias, lo establecido en el párrafo anterior se entenderá referido a cada jornada real realizada, sin que pueda ser inferior a la base mínima diaria de cotización que se establezca legalmente.

A los trabajadores incluidos en este Sistema especial, no les será de aplicación la cotización adicional por horas extraordinarias.

Tampoco será de aplicación la cotización adicional por contingencias comunes, establecida en los contratos temporales de duración efectiva igual o inferior a treinta días.

PERIODOS DE INACTIVIDAD:

Se entenderá que existen periodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de días naturales en que el trabajador figure de alta en el sistema especial en dicho mes sea superior al número de jornadas reales en el mismo multiplicado por 1,3636.

El número de días de inactividad del mes es la diferencia entre los días en alta laboral en el mes y el número de jornadas reales en el mes multiplicadas por 1,3636.

La cotización por los días de inactividad en el mes es el resultado de multiplicar el número de días de inactividad en el mes por la base de cotización diaria correspondiente y por el tipo de cotización aplicable.

Base de cotización en la situación de inactividad

Durante el año 2023, el importe de la base mensual de cotización aplicable para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este sistema especial, durante los periodos de inactividad, será el establecido para la base mínima por contingencias comunes correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social.

En el año 2023, la base mensual de cotización aplicable para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este Sistema Especial, durante los periodos de inactividad, será de 1.260,00 euros.

Tipo de cotización en situación de inactividad

El tipo de cotización en esta situación será el 11,50 por ciento.

Mecanismo de equidad intergeneracional

Desde el 1 de enero de 2023 se aplica a los periodos de inactividad el 0,6 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, a cargo del trabajador.

Beneficios en la cotización

Con efectos desde el uno de enero de 2023, a los trabajadores que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en el año 2022, se les aplicará a las cuotas resultantes durante los periodos de inactividad en 2023 una reducción del 19,11 por ciento.

II.3. Contrato formativo

Con la nueva regulación se suprime:

- Contrato en prácticas
- Contrato para la formación y el aprendizaje
- Contrato para la formación dual universitaria

Y se establece el contrato formativo, con dos modalidades¹¹:

- **Contrato de formación en alternancia**, que 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,
- **Contrato formativo** para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Contrato de formación en alternancia¹²

¹¹ Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Artículo 11. Contrato formativo.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

¹² 2. El contrato de formación en alternancia, que 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, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) 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.

Sin perjuicio de lo anterior, 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.

b) 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.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa 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.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) 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.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) 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.

j) 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.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia 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.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

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

Esta modalidad contractual se configura como un instrumento destinado a favorecer la cualificación profesional de las personas jóvenes, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

El contrato y los anexos relativos a los acuerdos para la actividad formativa deberán formalizarse por escrito en el modelo oficial y se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los diez días siguientes a su formalización, al igual que las prórrogas de los contratos y su finalización. Los Servicios Públicos de Empleo competentes autorizaran previamente a la formalización inicial y las prórrogas, el inicio de la actividad formativa.

Se podrá celebrar este contrato con personas carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

El tiempo de trabajo efectivo, que deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

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 de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Respecto a la actividad formativa, la actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa 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.

La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa.

La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

La actividad formativa será autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo competente de la Comunidad Autónoma. Si en el plazo de un mes no hay resolución, se entiende estimada la solicitud por silencio administrativo.

La formación se podrá impartir:

- Centros de formación profesional de la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- Centros que imparten formación en títulos de formación profesional dependientes de las Administraciones educativas.
- Centros que imparten formación en certificados de profesionalidad, acreditados por los Servicios Públicos de Empleo.
- En las propias empresas cuando dispongan de las instalaciones y el personal adecuados y estén debidamente autorizadas y/o acreditadas.

Otras consideraciones:

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador de formación en alternancia comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Se considera prorrogado tácitamente, salvo prueba en contrario, como contrato ordinario por tiempo indefinido, si cumplido el término máximo del contrato se continuase prestando servicio en la empresa.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional¹³

¹³ 3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) 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, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la 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.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional 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. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco 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.

A los efectos de este artículo, 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.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas

El contrato de trabajo en prácticas tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

No se trata únicamente de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esa experiencia actúe sobre los estudios cursados.

Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).

d) 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 previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.

f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis 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.

g) 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.

h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

i) Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

Su formalización deberá constar por escrito en el modelo oficial y se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los diez días siguientes a su formalización.

Para poder formalizar el contrato, los trabajadores deberán estar en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

No pueden haber transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas y comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.

No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a un año en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior al máximo previsto, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. A estos efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán de la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante contrato en prácticas, el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate

III. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA: ERTES

La reforma laboral incorpora medidas para facilitar el uso de los expedientes temporales de empleo, como fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones de los contratos de trabajo, dando una nueva redacción al artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y, estableciendo un nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo en el artículo 47 bis, que se incorpora como novedad a dicho texto legal.

Este mecanismo de flexibilidad y estabilización se introduce para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, así como inversiones de carácter público, previa declaración de tal circunstancia mediante acuerdo del Consejo de Ministros.

Asimismo en la exposición de motivos se recoge el desarrollo de la reducción temporal de jornada o la suspensión de contratos, por causa de fuerza mayor temporal debida a impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada, a consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente, incorporando como mecanismo disponible, con un carácter permanente, el régimen de los expedientes de regulación temporal de empleo a causa de la COVID-19, que han demostrado su eficacia para preservar empleo y tejido empresarial ante contingencias y escenarios de crisis.

II.1 Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción¹⁴

¹⁴ 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.

Artículo primero. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Seis. Artículo 47. Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. 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, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

3. 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.

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. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de cinco 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.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

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.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de miembros de la comisión representativa de las personas trabajadoras siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo afectados.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

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, que 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.

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, la empresa no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción temporal de jornada, se producirá la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Ante todo, hay que abordar la diferencia entre Expedientes Temporales del Empleo (ERTE) y Expedientes de Regulación de Empleo (ERE). En el ERE se extinguen los contratos, es decir, finaliza de forma definitiva el contrato de trabajo, teniendo la empresa que indemnizar a los trabajadores afectados, al estar ante un despido, con ciertas peculiaridades. Mientras que estaríamos ante un ERTE cuando la medida tiene un carácter temporal, que puede consistir entre suspender temporalmente los contratos de trabajo, reducir la jornada de trabajo, o ambos. En este caso se mantendría la relación laboral, lo que conllevaría que no se tendría que indemnizar a los trabajadores, ya que no hay extinción del contrato.

La reforma laboral, como ya se ha dicho, incorpora medidas para facilitar el uso de los expedientes temporales de empleo (ERTEs), como fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones de los contratos de trabajo (EREs).

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.

Pero, ¿qué se entiende por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción?

La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de las personas trabajadoras, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar la persona trabajadora ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará a la empresa al pago de los salarios dejados de percibir por la persona trabajadora hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora de las mismas, así como del ingreso de las diferencias de cotización a la Seguridad Social. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de personas igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

4. En cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos basada en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, la empresa 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.

1. Se entiende que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
2. Se entiende que concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción
3. Las **causas serán organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
4. Se tratará de **causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Inicio del procedimiento: comunicación a la autoridad laboral

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, con la información y documentación que se indican en los artículos 17 y 18 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. En la Comunidad Autónoma Andaluza, las competencias las asume la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. En su web se puede encontrar toda la información del trámite y los enlaces de presentación oportunos.

Si el centro o los centros de trabajo de la empresa afectada están **en una provincia**, serán las [Delegaciones Territoriales de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo](#) en la provincia donde radique el centro de trabajo afectado. En el caso de que la empresa tenga **centros de trabajo se encuentren en más de una provincia de Andalucía**, la entidad competente para resolver el expediente es la [Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral](#).

Documentación requerida para la comunicación del inicio del periodo de consultas

- Comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por la empresa a las personas trabajadoras o a la representación legal, que debe contener los siguientes extremos:
 - La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.

- Número y clasificación profesional de las personas trabajadoras afectadas por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
 - Número y clasificación profesional de la plantilla empleada habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
 - Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
 - Criterios tenidos en cuenta para la designación de las personas trabajadoras afectadas por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
 - Copia de la comunicación dirigida al personal o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.
 - Representantes de la plantilla que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.
- Solicitud a la representación legal de las personas trabajadoras, de la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b), del Estatuto de los Trabajadores.
 - Si la causa es económica: Memoria explicativa y documentación contable y fiscal que sustente la medida, según lo indicado en el artículo 4 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, con las siguientes particularidades:
 1. Se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.
 2. En caso de que la causa aducida consista en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, la empresa deberá aportar, además de la documentación prevista en la letra a), la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior

- Si la causa es técnica, organizativa o de producción: Memoria explicativa e informes técnicos justificativos, en los términos señalados en el artículo 5.2. del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.
- Acta de constitución de la comisión negociadora.
- Acreditación de la representación (excepto si se firma la solicitud con el certificado digital de la empresa).

Periodo de consultas

1. Comisión representativa en el periodo de consultas

- 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 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.
- 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.
- El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de cinco días desde la fecha de la comunicación fehaciente de la empresa de inicio del procedimiento, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de la plantilla, en cuyo caso el plazo será de diez días

2. Desarrollo del periodo de consultas:

- El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa no deberá exceder del plazo máximo de **quince días**. 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 autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. La autoridad laboral dará traslado a ambas partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular.

Fin del procedimiento-fin periodo de consultas

A la finalización del periodo de consultas, la empresa comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo, necesariamente a través, de la oficina virtual de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

En caso de acuerdo: trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo.

En todo caso, comunicará a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo, incluyendo los siguientes datos:

1. El período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada.
2. La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo.
3. 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.

Cualquiera que sea su forma jurídica (persona jurídica, física o comunidad de bienes), la empresa está obligada a la presentación de esta comunicación por el procedimiento automatizado establecido en la Resolución de 18 de marzo, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral por la que se aprueba un procedimiento automatizado en el ámbito de los Expedientes de reducción de jornada, o suspensión de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y de fuerza mayor.

La presentación por otros medios, sean o no electrónicos, dará lugar a la inadmisión de la comunicación efectuada.

Efectos

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.

Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La autoridad laboral recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la 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.

Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, 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.

Por tanto, las afectaciones y desafectaciones a personas trabajadoras durante el ERTE, no han de ser comunicadas a la autoridad laboral.

El acceso a la solicitud, fases de procedimiento y documentación requerida se puede encontrar en la web de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo:

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaytrabajoautonomo/areas/relaciones-laborales/expediente-reg-empleo/paginas/erte-causas-etop.html>

Prestaciones de desempleo por ERTE ETOP

La prestación contributiva o, en su caso, el subsidio por desempleo, se solicitará de forma individual ante el SEPE por cada trabajador dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de la comunicación de la decisión final a la Autoridad laboral o la fecha de efectos (fecha de afectación de cada trabajador al ERTE), si esta es posterior.

Los trabajadores afectados deben inscribirse a los Servicios Público de Empleo de su Comunidad Autónoma y mantener actualizados los datos personales y el domicilio.

El derecho que se reconozca será una prestación contributiva ordinaria o un subsidio por desempleo con los requisitos y condiciones que se recoge en el artículo 266 y ss de la Ley General de la Seguridad Social.

Para acreditar la situación legal de desempleo es necesario que la empresa envíe el certificado de empresa al SEPE a través de certific@2

Para el pago de la prestación, una vez reconocido el derecho solicitado, a mes vencido, la empresa debe enviar, para todas las personas trabajadoras que tengan que recibir la prestación, estén en suspensión o reducción, los respectivos ficheros xml de periodos de actividad.

La información sobre el contenido del fichero xml se puede consultar en la web del SEPE,

<https://www.sepe.es/HomeSepe/erte-red/erte-red-empresas.html>

II.2. Suspensión del contrato o reducción de jornada derivada de fuerza mayor¹⁵

¹⁵ 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.

Artículo primero. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Seis (...)5. Las empresas podrán aplicar la reducción de la jornada de trabajo o la suspensión de los contratos de trabajo por causa derivada de fuerza mayor temporal, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado, en el artículo 51.7 y en sus disposiciones reglamentarias de aplicación.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

La existencia de fuerza mayor temporal como causa motivadora de la suspensión o reducción de jornada de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

La autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución. Este informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor.

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.

6. 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.

7. Serán normas comunes aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y a los que estén basados en una causa de fuerza mayor temporal, las siguientes:

a) La reducción de jornada podrá ser de entre un diez y un setenta por ciento y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

En la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

b) La empresa junto con la notificación, comunicación o solicitud, según proceda, 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:

1.º El período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada.

2.º La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo.

3.º 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.

c) Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, 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.

d) Dentro del periodo de aplicación del expediente no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en 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.

e) 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 cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

f) 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.

La fuerza mayor temporal puede venir motivada por:

- hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa que imposibilitan temporalmente la actividad laboral.
- 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.

Procedimiento de ERTE por fuerza mayor temporal

Es el establecido en los artículos 47.5 y 47.6 del 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 y en los artículos 31 a 33 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, debiendo ser autorizado por la Autoridad Laboral, que deberá constatar la causa alegada, indicando la fecha prevista de finalización de la situación de fuerza mayor.

Solicitud a la autoridad laboral y comunicación a la representación de las personas trabajadoras

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 empresa solicitante deberá aportar la siguiente documentación:

- Acreditación de la representación (excepto si se firma la solicitud con el certificado digital de la empresa).
- Los medios de prueba que estime necesarios.
- Comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.
- En los casos en que la fuerza mayor venga determinada por decisiones de la autoridad pública competente, 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.

Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

- La autoridad laboral solicitará preceptivamente informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución.
- No obstante, cuando la fuerza mayor venga determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, este informe no será preceptivo.

Resolución

El plazo de resolución es de 5 días, siendo el sentido del silencio positivo, es decir, favorable a la solicitud formulada.

Efectos

La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución.

Comunicación de las medidas a aplicar a la autoridad laboral

La empresa, en todo caso, deberá comunicar las medidas concretas que va a adoptar por el procedimiento automatizado establecido, conforme al artículo 47.7 b) del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo los siguientes datos:

1. El período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada.
2. La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo.
3. 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.

Cualquiera que sea su forma jurídica (persona jurídica, física o comunidad de bienes), la empresa está obligada a la presentación de esta comunicación por el procedimiento automatizado establecido en la Resolución de 18 de marzo, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral por la que se aprueba un procedimiento automatizado en el

ámbito de los Expedientes de reducción de jornada, o suspensión de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y de fuerza mayor.

La presentación por otros medios, sean o no electrónicos, dará lugar a la inadmisión de la comunicación efectuada.

Prórroga

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**.

El acceso a la solicitud, fases de procedimiento y documentación requerida se puede encontrar en la web de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo:

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaytrabajoautonomo/areas/relaciones-laborales/expediente-reg-empleo/paginas/erte-causas-fuerza-mayor.html>

Prestaciones por desempleo por ERTE por fuerza mayor

La prestación por desempleo se solicitará de forma individual ante el SEPE por cada trabajador dentro de los 15 días hábiles siguientes a la echa de notificación de la resolución de la Autoridad laboral o del certificado acreditativo del silencio administrativo.

Los trabajadores afectados deben inscribirse a los Servicios Público de Empleo de su Comunidad Autónoma y mantener actualizados los datos personales y el domicilio.

El derecho que se reconozca será una prestación contributiva ordinaria recogida en el artículo 266 y ss de la Ley General de la Seguridad Social, pero con las siguientes particularidades de acceso y reconocimiento:

- No necesita período mínimo de cotización
- Durante toda la duración de la prestación se aplicará el 70% a la base reguladora

La información relativa a los trámites a efectuar por la empresa respecto a la prestación de desempleo se puede consultar en la web del SEPE,

<https://www.sepe.es/HomeSepe/erte-red/erte-red-empresas.html>

II.3 Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo¹⁶

¹⁶ 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.

Artículo primero. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Seis. **Artículo 47 bis. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.**

1. 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.

2. 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.

En el ámbito de la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar a los Ministerios referidos la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED. Esta Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días desde dicha solicitud y analizará la existencia de los cambios referidos en el apartado 1.b), así como la necesidad, en su caso, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros.

En todo caso, con carácter previo a su elevación al Consejo de Ministros, resultará imprescindible informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal.

La decisión y las consideraciones que se incorporen al Acuerdo del Consejo de Ministros no serán por sí mismas causas para la adopción en el ámbito empresarial de las medidas previstas en esta norma en relación con el empleo o las condiciones de trabajo.

3. 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.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud por parte de la empresa 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, con las particularidades recogidas en este artículo.

En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

4. La autoridad laboral deberá remitir el contenido de la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y recabar informe preceptivo de esta sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes. Este informe será evacuado en el improrrogable plazo de siete días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.

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. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida, siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos.

Cuando el periodo de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo, pudiendo la empresa proceder a las reducciones de jornada o suspensiones de contrato en las condiciones acordadas.

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.

Hasta que se apruebe el reglamento que desarrolla el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, resultará aplicable en el ámbito del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo las revisiones recogidas en el R.D. 1483/2012, de 29 de octubre, en los términos previstos en la Disposición transitoria segunda del R.D.L. 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía¹⁷.

Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial. La autoridad laboral estimará la solicitud en caso de entender que de la documentación aportada se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa en los términos previstos en este artículo.

5. Serán normas comunes aplicables a las dos modalidades del Mecanismo RED, las siguientes:

- a) Las previsiones recogidas en el artículo 47.4 y 7.
- b) 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.
- c) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal colaborarán para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada.

Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá acceso a los datos incorporados mediante procedimientos automatizados y aplicaciones que le permitan conocer los extremos relativos a la aplicación de los Mecanismos, las condiciones especiales en materia de cotización a la Seguridad Social para las empresas y prestaciones correspondientes, con el objetivo de desarrollar las debidas actuaciones de control.

6. Se constituirá como fondo sin personalidad jurídica, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que tendrá como finalidad atender a 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, incluidos los costes asociados a la formación, en la forma y condiciones previstas en su normativa de desarrollo.

Serán recursos de este Fondo los excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial, las aportaciones que se consignen en los Presupuestos Generales del Estado, las aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la Unión Europea orientados al cumplimiento del objeto y fines del Fondo, así como los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo.

¹⁷Disposición transitoria segunda. Procedimiento aplicable al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

1. Hasta que se apruebe el desarrollo reglamentario del artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, resultarán aplicables, en el ámbito del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, las previsiones recogidas en los capítulos II y III del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, con las especialidades señaladas en el apartado 2 y en cuanto no resulten incompatibles con lo recogido en el propio artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En concreto, no resultarán aplicables los artículos 17, 18, 19 y 22 ni los porcentajes de reducción de jornada previstos en el artículo 16.2, del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

2. Sin perjuicio las excepciones anteriores, el contenido de los capítulos II y III del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada resultará aplicable al Mecanismo RED, con las siguientes especialidades:

a) Durante la aplicación del Mecanismo RED cada persona trabajadora solo podrá verse afectada en exclusiva por una reducción de su jornada o por una suspensión de su contrato, sin que quepa una combinación de ambas, y sin perjuicio de la afectación o desafectación o de la variación en el porcentaje de reducción de jornada, que se produzcan ante la alteración de las circunstancias alegadas como causa justificativa de las medidas.

b) La dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar la tramitación del Mecanismo RED, a efectos de la conformación de la comisión representativa de aquellas conforme a lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Constituida la comisión representativa de las personas trabajadoras o transcurrido el plazo para ello, la empresa remitirá la comunicación de inicio del periodo de consultas, que deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

1.º Documentación acreditativa de que la situación temporal, cíclica o sectorial, descrita en el correspondiente acuerdo de activación del Mecanismo RED concurre en la empresa.

2.º Período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo.

3.º Identificación de las personas trabajadoras incluidas en el procedimiento y que van a resultar afectadas por las medidas de regulación temporal de empleo.

4.º 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.

En el caso de la modalidad sectorial, además, esta comunicación deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

d) La solicitud para aplicar medidas de reducción de contrato o suspensión de jornada en el ámbito del Mecanismo RED activado será presentada por la empresa ante la autoridad laboral competente de forma simultánea a la comunicación de apertura del periodo de consultas a la que se refiere el apartado anterior y deberá incorporar:

1.º Copia de la comunicación de inicio referida en el apartado b).

2.º Copia de la comunicación y de la documentación referidas en el apartado c).

3.º Identificación de las personas que integrarán la comisión negociadora y la comisión representativa de las personas trabajadoras o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta última en los plazos legales.

e) La admisión a trámite de una solicitud de autorización para aplicar medidas en el ámbito de un Mecanismo RED requerirá, en cualquier caso, el cumplimiento de los requisitos que al respecto se fijen en el acuerdo de activación del Consejo de Ministros.

f) Si la autoridad laboral que recibe la solicitud a que se refiere el apartado anterior careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente a la comisión negociadora.

g) La comunicación final de la empresa a la autoridad laboral, ya haya finalizado con o sin acuerdo el periodo de consultas deberá incorporar, como mínimo, los contenidos siguientes:

1.º Personas, grupos profesionales, puestos y niveles salariales afectados, determinando en cada caso si la medida es de reducción de jornada diaria, semanal, mensual o anual o de suspensión de contrato.

2.º Fecha de efectos del Mecanismo RED, que podrá ser anterior a la de la comunicación final a la autoridad laboral, pero en ningún caso previa a la fecha de activación de aquél.

3.º Período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de las medidas de reducción de jornada o suspensión del contrato, dentro del límite establecido por el acuerdo de activación.

Este Mecanismo RED tendrá dos modalidades:

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

Procedimiento

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 el artículo 44 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud por parte de la empresa dirigida a la Autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras. En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

La Autoridad laboral deberá remitir el contenido de la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y recabar informe preceptivo que será evacuado en el improrrogable plazo de siete días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.

Resolución del procedimiento

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. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida (silencio positivo).

4.º Porcentaje máximo de reducción de jornada diaria, semanal o mensual acordado para cada una de las personas, grupos profesionales, puestos o niveles salariales afectados, así como del número máximo de días de suspensión de contratos a aplicar en cada caso.

5.º En el supuesto de la modalidad sectorial del Mecanismo RED, plan de recualificación definitivo. El plan de recualificación podrá incorporar entre sus contenidos las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del Estatuto de los Trabajadores.

2. El Gobierno podrá modificar, mediante el desarrollo reglamentario del artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, lo establecido en esta disposición.

Cuando el período de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo, pudiendo la empresa proceder a las reducciones de jornada o suspensiones de contrato en las condiciones acordadas. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la Autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial.

Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en materia de protección social previstas en la Ley General de la Seguridad Social, las llamadas prestaciones de sostenibilidad y mantenimiento del empleo (RED) 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.¹⁸

¹⁸ 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.

Artículo tercero. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Cinco. Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima primera, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional cuadragésima primera. 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.

1. Cuando, conforme a lo establecido en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo del Consejo de Ministros, se active el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, y las empresas afectadas obtengan autorización de la autoridad laboral para su aplicación, podrán reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo de las personas trabajadoras, y estas acceder a la prestación regulada en esta disposición, en los términos y condiciones establecidos en la misma.

Podrán acceder a esta prestación del Mecanismo RED las personas trabajadoras por cuenta ajena, cuando se suspenda temporalmente su contrato de trabajo o se reduzca temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, siempre que su salario sea objeto de análoga reducción, sin que sea necesario acreditar un periodo mínimo de cotización previo a la Seguridad Social.

Asimismo, podrán acceder a dicha prestación las personas que tengan la condición de socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado y de sociedades laborales incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo

En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria en la empresa autorizada a aplicar el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo sea anterior a la fecha del Acuerdo del Consejo de Ministros que declare la activación del mismo.

Esta prestación será incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo, con la prestación por cese de actividad y con la renta activa de inserción, regulada por el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre.

Asimismo, es incompatible con la obtención de otras prestaciones económicas de la Seguridad Social, salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajo en el que se aplica el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Las personas trabajadoras no podrán percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

2. El procedimiento para la solicitud y el reconocimiento del derecho a esta prestación se desarrollará reglamentariamente, mediante orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, de conformidad con las siguientes reglas:

a) La empresa deberá formular la solicitud, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal. En dicha solicitud constarán los datos de todas las personas trabajadoras que pudieran resultar afectadas por la aplicación del Mecanismo RED, que sean necesarios para el reconocimiento del derecho. En todo caso se hará constar la naturaleza de la medida aprobada por la Autoridad Laboral y, en caso de reducción de jornada, el porcentaje máximo de reducción autorizado.

b) El plazo para la presentación de esta solicitud será de un mes, a computar desde la fecha de la notificación de la resolución de la autoridad laboral, en la que se autorice la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo o desde la del certificado del silencio administrativo.

En caso de presentación fuera de plazo, el derecho nacerá el día de la solicitud. En este supuesto, la empresa deberá abonar a la persona trabajadora el importe que hubiese percibido en concepto de prestación del mecanismo RED desde el primer día en que se hubiese aplicado la medida de reducción de jornada o suspensión del contrato.

c) El acceso a la prestación requerirá la inscripción de la persona trabajadora ante el servicio público de empleo competente.

3. La base reguladora de la prestación será el promedio de las bases de cotización en la empresa en la que se aplique el mecanismo por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las retribuciones por horas extraordinarias, correspondientes a los 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de aplicación de la medida a la persona trabajadora.

En caso de no acreditar 180 días de ocupación cotizada en dicha empresa, la base reguladora se calculará en función de las bases correspondientes al periodo inferior acreditado en la misma.

4. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora, calculada de conformidad con el apartado anterior, el porcentaje del 70 por ciento, durante toda la vigencia de la medida.

No obstante, la cuantía máxima mensual a percibir será la equivalente al 225 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte.

En caso de que la relación laboral sea a tiempo parcial, la cuantía máxima contemplada en el párrafo anterior se determinará teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el periodo a que se refiere el apartado 3.

5. Durante la aplicación de las medidas de suspensión o reducción, la empresa ingresará la aportación de la cotización que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación de la persona trabajadora, previo descuento de su importe de la cuantía de su prestación.

6. La prestación será incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo. Será compatible con la realización de otro trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial. En este caso, de su cuantía no se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

7. La duración de la prestación se extenderá, como máximo, hasta la finalización del periodo de aplicación del Mecanismo RED en la empresa.

8. El acceso a esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto.

El tiempo de percepción de la prestación no se considerará como consumido de la duración en futuros accesos a la protección por desempleo.

El tiempo de percepción de la prestación no tendrá la consideración de periodo de ocupación cotizado, a los efectos de lo previsto en el artículo 269.1. No obstante, el periodo de seis años a que se refiere dicho precepto se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera percibido la citada prestación.

En el caso de reducción de jornada, se entenderá como tiempo de percepción de prestación el que resulte de convertir a día a jornada completa el número de horas no trabajadas en el periodo temporal de referencia.

9. La prestación se suspenderá cuando la relación laboral se suspenda por una causa distinta de la aplicación del Mecanismo.

10. La prestación se extinguirá si se causa baja en la empresa por cualquier motivo. Igualmente se extinguirá por imposición de sanción, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

11. Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal gestionar las funciones y servicios derivados de la prestación regulada en esta disposición y declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación

Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y la Mecanismo RED

| | |
|---|--|
| ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción -art. 47.1 y 47. 4 ET- (condicionada al desarrollo de acciones formativas de la D.A. 25 del ET) | 20% |
| ERTE por fuerza mayor -art. 47.5 y 47.6 ET- | 90% |
| Mecanismo RED: Modalidad Cíclica -art. 47 bis 1 a)- | En los primeros 4 meses desde la activación del mecanismo: 60% En los 4 meses siguientes: 30% En los 4 meses siguientes: 20% |
| Mecanismo RED: Modalidad Sectorial -art. 47 bis 1 b)- (condicionada al desarrollo de acciones formativas) | 40% |

Las exenciones están condicionadas al mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados durante los 6 meses siguientes a la finalización del ERTE.

de estas prestaciones, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración laboral en materia de sanciones.

Igualmente, corresponde a la entidad gestora competente declarar y exigir la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas por las personas trabajadoras y el reintegro de las prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario.

Cuando se trate de trabajadores por cuenta ajena incluidos dentro Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, las competencias a las que se refiere este apartado corresponderán al Instituto Social de la Marina.

12. Transcurrido el respectivo plazo fijado para el reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas o de responsabilidad empresarial sin haberse efectuado el mismo, corresponderá a la Tesorería General de la Seguridad Social proceder a su recaudación en vía ejecutiva de conformidad con las normas reguladoras de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, devengándose el recargo y el interés de demora en los términos y condiciones establecidos en esta ley.

13. Frente a las resoluciones de la entidad gestora relativas a esta prestación, podrá la persona trabajadora formular reclamación previa, en el plazo de los treinta días hábiles siguientes a la notificación de la resolución, en los términos previstos en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

14. La prestación regulada en esta disposición se financiará con cargo al Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.»

En caso de incumplimiento, la empresa deberá reintegrar el importe de las cotizaciones. Este reintegro será el que corresponda por el trabajador por el que se incumpla y no por la totalidad de las exenciones de que haya sido beneficiaria la empresa. A esto se sumarán recargos e intereses de demora.

IV. NEGOCIACIÓN COLECTIVA¹⁹

¹⁹Real 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.

Artículo primero. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Nueve. Se modifica el apartado 2 del artículo 84, que queda redactado del siguiente modo:

«2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.

d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.

e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.»

Diez. Se modifica el artículo 86, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 86. Vigencia.

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

4. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Modificaciones en la prioridad del convenio de empresa

Con vigencia desde el 31 de diciembre de 2021 se modifica la regulación de la concurrencia de convenios colectivos. Se establece que la regulación de las condiciones de los convenios de empresa **no tendrá prioridad** sobre la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

Se mantiene el carácter prioritario del convenio colectivo de empresa en estas materias:

- Abono o compensación de horas extraordinarias
- Horario y distribución del tiempo de trabajo
- Sistema clasificación profesional
- Adaptación de las modalidades de contratación
- Medidas de conciliación laboral y familiar
- Las dispuestas por Acuerdos o Convenios del art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores

La nueva regulación de las materias sobre las que tienen prioridad los convenios de empresa únicamente se aplicará a los convenios colectivos anteriores a 31 de diciembre de 2021, una vez que estos pierdan su vigencia expresa o, como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2022.

Los convenios colectivos deben adaptar sus disposiciones a la nueva regulación en el plazo de 6 meses desde que resulten aplicables. Además, la aplicación de esta modificación, en ningún caso, puede suponer la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

5. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.»

Ultraactividad de los convenios colectivos

Se recupera la ultraactividad indefinida. Es decir, desde la entrada en vigor de la reforma, el 31 de diciembre de 2021, transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Con anterioridad a la reforma laboral, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se hubiera acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, este perdía vigencia, comenzando a aplicarse el de ámbito superior aplicable.

Con la reforma, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo, en defecto de pacto, y finalizado el proceso de negociación sin acordarse un nuevo convenio, se mantiene la vigencia del anterior.

V. BIBLIOGRAFIA/FUENTES

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

[BOE-A-2021-21788 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.](#)

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.

[BOE-A-2015-11430 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.](#)

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

[BOE-A-2015-11724 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.](#)

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

[BOE-A-2000-15060 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.](#)

Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía.

[BOE-A-2022-4136 Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía.](#)

Ministerio de Trabajo y Economía Social

Guía laboral:

<https://www.mites.gob.es/es/Guia/index.htm>

Modalidades de contratos:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos#:~:text=Se%20estructura%20de%20forma%20que%20resulte%20comprensible%20como,de%20las%20peculiaridades%20del%20trabajador%20y%2Fo%20del%20empleado>

ERTE / RED (Servicio Público de Empleo Estatal- Trámite de prestaciones):

<https://www.sepe.es/HomeSepe/erte-red.html>

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Tramitación ERTE:

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaytrabajoautonomo/areas/relaciones-laborales/expediente-reg-empleo.html>

Ministerio de Inclusión Social, Seguridad Social y Migraciones

Cotización:

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/CotizacionRecaudacionEmpresarios>

El Derecho-Lefevre (base de datos y jurisprudencia)

<https://elderecho.com/>

Iberley- Portal de información jurídica

<https://www.iberley.es/>

Deloitte

<https://www2.deloitte.com/es/es/pages/legal/solutions/derecho-laboral.html>

<https://www.agroalimentarias-andalucia.coop/servicios/financiero-juridico/webinar-reforma-laboral/>