

# REFORMA LABORAL 2021

VALORACIÓN DA CIG



**NIN RECUPERA  
NIN AMPLÍA DEREITOS!**





# REFORMA LABORAL 2021: principais novidades e valoración crítica

O 30 de decembro de 2021 foi publicado no BOE o Real Decreto-lei 32/2021, do 28 de decembro, de **medidas urxentes para a reforma laboral**, a garantía da estabilidade no emprego e a transformación do mercado de traballo, que modifica tanto o Estatuto dos Traballadores (ET), como outras normas laborais e de seguridade social.

A norma entrou en vigor ao día seguinte da súa publicación, agás certas materias que entrarán en vigor aos tres meses (contratos formativos, contratos temporais, contrato fixo discontinuo e Mecanismo REDE, entre outras).

Xa o 23 de decembro, cando se fixo público o texto do acordo entre o Goberno español e as organizacións CCOO, UGT, CEOE e CEPYME que serve de base á nova norma, a CIG fixo unha primeira valoración político-sindical moi negativa, ao mantérense intactos os aspectos básicos das anteriores reformas do PSOE e o PP no período 2010-2012. De feito, a reforma PSOE/UP consiste nunha **actualización da normativa previa** para adaptala ao marco do plan de recuperación da actual crise capitalista, que deseñou a Comisión Europea baixo a marca Next Generation EU, mantendo a premisa ideolóxica da «flexiseguridade» que inspirou a lexislación laboral da década anterior.

A nova reforma laboral non derroga as anteriores –incumprindo as solemnes promesas dos partidos do Goberno– e o único que ten de histórico é que bendice e consolida mediante a falcatrúa do «diálogo social» aqueles «aspectos máis lesivos» que outrora deploraban e agora decidiron manter (indemnizacións por despedimento, salarios de trámite, autorización administrativa dos EREs, cobertura do Fogasa, cláusulas centralistas de bloqueo da negociación autonómica e provincial...). Como dixo un poeta clásico, a montaña pariu un rato.

A seguir, resumimos por materias as principais novidades.

## 1. CONTRATOS TEMPORAIS

### 1.1. Tipos e causas

Modifícase o **artigo 15 ET** para facer desaparecer os anteriores tipos de contratos de duración determinada (contratos de obra, interinidade e eventuais). Coa reforma de 2021, a contratación temporal recondúcese a dous grandes tipos de contratos en función da causa: **contratos por circunstancias da produción e contratos por substitución**.

## TIPOS

### Contratos de duración determinada por circunstancias da produción

### Contratos de duración determinada por substitución de persoas traballadoras

## CAUSAS

Hai que distinguir entre dous subtipos de circunstancias da produción:

- Incremento ocasional, imprevisíbel e toda aquela oscilación que, aínda sendo actividade normal, produce un desaxuste temporal (inclúe aqueles que derivan de vacacións anuais):
  - a) A duración máxima non poderá exceder de seis meses, que pode alargarse a doce meses por convenio colectivo sectorial.
  - b) É posíbel unha única prórroga acordada, sempre que non se exceda o límite máximo.
- Incremento ocasional, previsíbel e cunha duración reducida/limitada:
  - a) A duración máxima será de noventa días por empresa e ano natural, con independencia das persoas que sexan necesarias en cada un dos referidos días para atender as concretas situacións que xustifican a contratación, que deberán estar debidamente identificadas no contrato.
  - b) Estes noventa días non se poderán utilizar de forma continuada.
  - c) A empresa deberá informar a representación legal das persoas traballadoras da previsión anual do uso destes contratos.

Non poderá identificarse como causa deste contrato a realización dos traballos no marco de contratas, subcontratas ou concesións administrativas que constitúan a actividade habitual/ordinaria da empresa, «sen prexuízo da súa realización cando concorran as circunstancias da produción nos termos anteriores»

Poderá utilizarse para as seguintes situacións:

- **Substituír** unha persoa traballadora con **dereito a reserva** do posto de traballo, sempre que se especifique no contrato o nome da persoa substituída e a causa da substitución. O contrato poderá comezar antes de se producir a ausencia, cadrando o tempo imprescindíbel para garantir o desempeño adecuado do posto e, como máximo, durante quince días.
- **Completar** a xornada reducida por outra persoa traballadora, cando tal redución se ampare en causas legal ou convencionalmente establecidas. Débese identificar o nome da persoa substituída parcialmente e a causa da substitución.
- **Cubrir temporalmente** un posto de traballo durante un proceso de selección ou promoción para a súa cobertura mediante un contrato fixo (neste caso, nunca por un período superior a tres meses).

## 1.2. Elementos comúns aos dous novos tipos de contratos temporais:

- Mantense a regra clásica de que as persoas contratadas incumprindo a normativa temporal adquirirán a condición de fixas. Asemade, adquirirán a condición de fixas as persoas traballadoras que non foran dadas de alta unha vez transcorrido un prazo igual ou superior ao que se puido fixar para o período de proba.

- En relación coa concatenación de contratos temporais, adquirirán a condición de fixas as persoas que, nun período de referencia de **24 meses**, estiveren contratadas durante un prazo superior a **18 meses**, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo coa mesma empresa ou grupo de empresas, mediante dous ou máis contratos por circunstancias da produción, directamente ou a través de empresas de traballo temporal.
- A empresa deberá **informar sobre a obtención da súa condición de fixas** as persoas traballadoras e a súa representación legal no prazo dos dez días seguintes ao cumprimento dos prazos establecidos.
- O Servizo Público de Emprego informará a Inspección de Traballo e Seguridade Social se detecta que se puideron superar os límites temporais máximos.
- A representación legal das persoas traballadoras debe **ser informada das vacantes existentes**, tal e como se esixe nos contratos de duración determinada e nos contratos formativos, para que as persoas traballadoras temporais teñan ocasión de acceder a postos estábeis.
- Os **convenios colectivos** poderán establecer planos de redución da temporalidade.

### 1.3. Entrada en vigor dos novos contratos temporais:

O 30 de marzo de 2022, aos tres meses da entrada en vigor do Real Decreto-lei, sen prexuízo do réxime transitorio.

### 1.4. Situación dos contratos temporais vixentes:

Os contratos de duración determinada subscritos antes do 31 de decembro de 2021 rexeranse pola normativa precedente até a súa duración máxima.

Os contratos para obra e/ou servizo determinado e os contratos eventuais subscritos entre o 31 de decembro de 2021 e o 30 de marzo de 2022 rexeranse pola normativa vixente na data en que se concertaron e a súa duración non poderá ser superior a seis meses.

### 1.5. Aplicación dos novos límites para a concatenación de contratos temporais:

O novo límite 18/24 será de aplicación aos contratos de traballo subscritos a partir da entrada en vigor da norma. Respecto dos contratos subscritos con anterioridade, para os efectos do cómputo do número de contratos, do período e do prazo, tomarase en consideración só o contrato en vigor á entrada en vigor da norma.

### 1.6. Novo contrato «indefinido de obra» no sector da construción

O artigo 2 do Real Decreto-lei modifica a Lei reguladora da subcontratación no sector construción (LRSC) para crear un novo contrato indefinido adscrito á obra no sector da construción. A empresa, unha vez finalizada a obra, deberá facer unha **proposta de recolocación** á persoa traballadora, que incluírá, de ser o caso, un proceso formativo. Se a persoa rexeita a oferta, a súa cualificación non é adecuada ou non existe posto adecuado, prodúcese a extinción do contrato, cunha **indemnización de 7%** dos conceptos salariais devin dicados durante toda a vixencia do contrato. Este sistema de extinción será de aplicación calquera que for o número de persoas afectadas, polo que non se procederá ao despedimento colectivo.

## VALORACIÓN CRÍTICA DA CIG:

### **O problema non está na norma, senón no seu incumprimento**

O problema da brutal temporalidade que existe na contratación laboral non está en supostas deficiencias da norma, senón no seu incumprimento sistemático por parte das empresas. Polo tanto, a «simplificación» da tipoloxía dos contratos temporais non serve de seu como medida correctora. Antes ao contrario, se non se reforzan os mecanismos de inspección e sanción, os novos conceptos xurídicos indeterminados con que opera a norma («incremento imprevisíbel», «oscilacións», «desaxuste temporal»...) fan inservíbel a consolidada xurisprudencia anterior e convértense en novas ferramentas e oportunidades para a fraude.

### **O contrato por oscilacións pode acabar sendo o novo contrato precario «para todo»**

De feito, boa parte das actividades que se instrumentaban até agora mediante contratos de obra ou servizo (actividades diferentes ás habituais na empresa que requiran man de obra puntual) pasarán a formalizarse mediante «contratos por circunstancias da produción por oscilacións na demanda» (oscilacións que non teñen por que ser imprevisíbeis), polo que a suposta simplificación pode ficar en nominal e lampedusiana.

Semella que tamén poderá utilizarse este contrato por oscilacións no marco dunha contrata que non sexa a actividade ordinaria da empresa. Aínda que o artigo 15.2 prohíbe usar o contrato temporal para contratas que constitúan a actividade normal da empresa (o que xa viña sendo así desde a STS 29/12/2020, rec. 240/2018), tamén di que isto será «sen prexuízo da súa realización cando concorran as circunstancias da produción nos termos anteriores». Ábrese aquí unha porta á precariedade que até agora parecía pechada.

Aínda máis grave é que a norma habilita expresamente o uso deste contrato para a cobertura de vacacións anuais, cando o recurso á contratación temporal nese suposto estaba desterrado desde a STS 10/11/2020 (rec. 2323/2018),

### **Causas previsíbeis... e contrato precario**

A nova norma rompe co paradigma clásico de ligar a contratación temporal a circunstancias imprevisíbeis ou non estruturais (a realización dunha obra ou as circunstancias imprevistas da produción). Agora admítense expresamente a contratación temporal «por causas previsíbeis» co límite de 90 días nun período dun ano, o que pode provocar unha substitución da contratación fixa-descontinua pola contratación temporal, en contra da suposta finalidade da norma.

### **90 días de barra libre para a contratación temporal**

A ausencia de límites ou balizas normativas na definición deste novo contrato «por causas previsíbeis» convérteno nunha especie de patente de corso para a contratación temporal. O límite colócase no tempo, non na definición de causas nin no número de persoas que poden estar contratadas durante eses días. En teoría, a fixación de límites á contratación temporal baseados no tempo (como estes 90 días ou a regra 18/24) vai permitir un control máis efectivo da temporalidade mediante sistemas automatizados de control da fraude (big data), mais as empresas tamén saben botar contas e a consecuencia pode ser unha maior rotación de persoal precario.

### **Unha oportunidade perdida para reparar as vítimas da precariedade**

A reforma descartou adoptar medidas realmente disuasorias do abuso da contratación temporal, como podería ser a consideración como despedimento nulo (e non improcedente) do remate dos contratos temporais fraudulentos. Esta declaración de nulidade implicaría a reincorporación ao posto de traballo e o pagamento de salarios de trámite á persoa traballadora que foi vítima da contratación temporal ilegal.

## 2. CONTRATO FIXO-DESCONTINUO

Modifícase o artigo 16 ET para crear un novo tipo único de contrato fixo-descontínuo que fai desaparecer a anterior distinción xurídica entre contratos fixos periódicos e fixos descontinuos.

TIPO	CARACTERÍSTICAS
<b>Contrato fixo-descontínuo</b>	<p>Poderá utilizarse para a realización de traballos de <b>natureza estacional</b> ou vinculados a actividades produtivas <b>de tempada</b> e para o desenvolvemento daquelas que non teñan esa natureza mais que, sendo de <b>prestación intermitente</b>, teñan períodos de execución certos, determinados ou indeterminados.</p> <p>Poderase utilizar para desenvolver o traballo no marco de <b>contratos mercantís ou administrativos</b> que, sendo previsíbeis, fagan parte da actividade ordinaria. Neste caso, os períodos de inactividade só poderán producirse como prazos de espera de <b>recolocación entre subcontratacións</b>. Este prazo máximo de inactividade será de tres meses, agás que a negociación colectiva diga outra cousa. Unha vez cumprido este prazo, a empresa deberá proceder a adoptar as medidas conxunturais ou definitivas que procedan.</p> <p>Poderá subscribirse un contrato fixo-descontínuo entre unha <b>empresa de traballo temporal</b> e unha persoa contratada para ser cedida.</p> <p>O contrato fixo-descontínuo deberá formalizarse por escrito e reflectir os <b>elementos esenciais da actividade laboral</b> (entre outros, a duración do período de actividade, a xornada e a súa distribución horaria, aínda que estes últimos poderán constar con carácter estimado, para seren <b>concretados no momento do chamamento</b>).</p> <p>Mediante convenio colectivo (ou acordo de empresa) fixaranse os <b>criterios do chamamento</b>. Así mesmo, deberase informar a representación legal das persoas traballadoras con suficiente antelación, ao comezo do ano natural, sobre as previsións do chamamento.</p> <p>Mediante <b>convenio colectivo sectorial</b> poderase:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Crear unha bolsa de emprego de persoas traballadoras fixas-descontinuas.</li><li>• Acordar a realización de contratos a tempo parcial, cando as peculiaridades do sector o xustificaren.</li><li>• Acordar a obriga de elaborar un censo anual de persoas traballadoras fixas-descontinuas.</li><li>• Fixar un período mínimo de chamamento e unha indemnización por fin de chamamento.</li></ul> <p>As persoas traballadoras fixas-descontinuas teñen dereito a que a súa antigüidade se compute considerando <b>toda a duración da relación laboral</b> (e non só o tempo efectivamente traballado), agás aquelas condicións que esixan outro tratamento pola súa natureza.</p> <p>As empresas deberán informar as persoas traballadoras fixas-descontinuas e a representación legal sobre a <b>existencia de vacantes</b> de carácter fixo-ordinario.</p> <p>Serán un colectivo prioritario para o acceso ás <b>iniciativas de formación</b> durante os períodos de inactividade.</p>

## VALORACIÓN CRÍTICA DA CIG:

### Fixos-descontínuos: cada vez menos «fixos»

Aínda que un dos obxectivos declarados da reforma é a substitución de contratos temporais (artigo 15) por contratos fixos-descontínuos (artigo 16), a convivencia entre unha e outra modalidades contractuais pode ser conflitiva, ao non estar nada clara a liña divisoria entre a contratación temporal «por causas previsíbeis», co límite de 90 días nun período dun ano, e a contratación fixa-descontínua.

A consideración dos períodos de inactividade para o cómputo de inactividade, que xa viña admitindo a xurisprudencia, é unha medida positiva, mais tamén pode servir de «contraincentivo» para que, en casos dúbidosos, as empresas opten pola contratación temporal.

En todo caso, a distinción clásica entre traballo fixo e traballo temporal tende a apagarse nesta modalidade contractual. Tanto é así, que a nova norma permite a contratación mediante ETT para contratos fixos-descontínuos, o que parece unha contradición nos seus propios termos.

## 3. CONTRATAS E SUBCONTRATAS DE OBRAS E SERVIZOS

Modifícase o **artigo 42 ET** para establecer que o convenio colectivo aplicábel ás empresas contratistas e subcontratistas será o do sector da actividade desenvolvida en contratistas ou subcontratistas, con independencia do seu obxecto social, agás que exista outro convenio sectorial aplicábel.

Porén, nos termos do artigo 84 ET, alíneas 1 e 2, as empresas contratistas poderán aplicar o seu propio convenio de ámbito empresarial.

Este artigo non será de aplicación para os centros especiais de emprego.

## VALORACIÓN CRÍTICA DA CIG:

### Mantéñense os incentivos legais á externalización e á precariedade

A reforma laboral afástase da reivindicación –e mesmo dá de que as persoas traballadoras das empresas contratistas e subcontratistas gocen das mesmas condicións que as da empresa principal, que é a regra que se aplica ás ETTs. A aplicación do convenio sectorial da actividade xa era unha solución aceptada pola xurisprudencia (STS 11/06/2020 (rec. 9/2019), polo que a novidade é cativa.

A norma segue a dar incentivos económicos á externalización de actividades, sobre todo en empresas multiservizos. Téñase en conta, neste sentido, que a regra da aplicación do convenio sectorial decae cando a empresa contratista veña co seu propio convenio colectivo, para o cal se mantivo a prioridade aplicativa na maioría de materias. A primeira constatación deste feito é a recente sinatura por parte de UGT e CCOO do Convenio sectorial estatal para as empresas multiservizos.

Por último, ao non seren de aplicación as novidades deste artigo aos centros especiais de emprego, refórzase un marco legal de explotación e discriminación dun colectivo que, sendo especialmente vulnerábel, sofre intensamente as novas e perversas formas de explotación laboral mediante a subcontratación.



## 4. CONTRATOS FORMATIVOS

### 4.1. Tipos, obxectivos e características

Modifícase o artigo 11 ET para crear dous novos tipos contractuais: o contrato de formación en alternancia e o contrato formativo para a obtención de práctica profesional, que substitúen os anteriores contrato para a formación e a aprendizaxe e contrato de traballo en prácticas.

TIPOS	OBXECTIVOS	CARACTERÍSTICAS
Contrato de formación en alternancia	Compatibilizar a actividade laboral retribuída cos correspondentes procesos formativos (formación profesional, estudos universitarios, e Catálogo de especialidades formativas do Sistema Estatal de Emprego)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pódese subscribir con persoas que <b>non teñan</b> cualificación profesional.</li><li>• No cadro de certificados de profesionalidade de nivel 1 e 2, e programas públicos ou privados de formación en alternancia de emprego-formación, que fagan parte do Catálogo de especialidades formativas do Sistema Emprego de Emprego, o contrato só poderá ser concertado con persoas de <b>até trinta anos</b>.</li><li>• A actividade da persoa traballadora debe estar <b>directamente relacionada</b> coas actividades formativas, coordinándose e integrándose nun programa de formación común.</li><li>• Regúlase a figura da <b>persoa titora</b>, tanto na entidade formativa como na empresa, e a elaboración de plans formativos individuais. Tanto a formación teórica como a práctica considéranse substanciais.</li><li>• A duración mínima será de <b>tres meses</b> e a máxima de <b>dous anos</b>, que poden desenvolverse de maneira non continuada. Se o contrato se pactou por unha duración inferior á máxima legal e non se obtivo o título, certificado, acreditación ou diploma, pode prorrogarse mediante acordo, ata a obtención do devandito título, sen superar nunca a duración máxima de dous anos.</li><li>• En xeral, só poderá asinarse <b>un contrato por cada ciclo formativo</b>. Porén, admítense tamén contratos con varias empresas con base no mesmo ciclo, certificado de profesionalidade ou itinerario, sempre que respondan a distintas actividades vinculadas ao ciclo, ao plan ou ao programa formativo. A duración máxima non pode exceder de dous anos.</li><li>• O tempo de traballo efectivo (compatíbel coa formación) está suxeito a límites: <b>65% primeiro ano e 85% segundo ano</b>. O contrato non se poderá subscribir cando a actividade ou posto fora desempeñado con anterioridade pola mesma persoa traballadora na mesma empresa baixo calquera modalidade por tempo superior a seis meses.</li><li>• Como regra xeral, non se poderán realizar nin horas extraordinarias, nin traballo a quendas ou traballos nocturnos, <b>agás excepcións</b>.</li><li>• <b>Non</b> se poderá fixar un <b>período de proba</b>.</li><li>• A retribución será a marcada polo convenio colectivo. Na súa ausencia, non poderá ser <b>inferior a 60% (primeiro ano) nin a 75% (segundo ano)</b> da marcada para o grupo profesional ou nivel correspondente e tampouco poderá ser inferior ao SMI.</li></ul>

## TIPOS

### Contrato formativo para a obtención da práctica profesional

## OBXECTIVOS

Desempeño dunha actividade profesional destinada a adquirir unha práctica profesional adecuada ao correspondente nivel de estudos:

- Título universitario.
- Título de grao medio ou superior.
- Título de especialista ou máster profesional.
- Certificado do sistema de formación profesional.
- Título equivalente de ensinanzas artísticas ou deportivas.

## CARACTERÍSTICAS

- Deberá subscribirse dentro dos **tres anos** seguintes ao final dos correspondentes estudos (este prazo pode estenderse a **cinco anos** en caso de discapacidade).
- Non poderá subscribirse con quen xa obtivera experiencia profesional ou realizara actividade formativa na mesma actividade dentro da empresa por un tempo superior a tres meses.
- A duración **mínima será de seis meses e a máxima dun ano**, aínda que poderá concretarse no convenio sectorial dentro deses límites.
- Unha persoa non poderá estar contratada en virtude da mesma titulación na mesma ou diferente empresa por tempo superior aos anteriores límites.
- Tampouco poderá contratarse para o mesmo posto de traballo por tempo superior ao máximo, aínda que se trate de diferente titulación ou diferente certificado.
- Poderase establecer un **período de proba de 1** mes como máximo (agás o disposto por convenio colectivo).
- O posto de traballo deberá permitir a obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos ou de formación obxecto do contrato.
- Elaborarase un **plan formativo individual**.
- A persoa traballadora terá dereito á obtención dunha **certificación** do contido da práctica realizada.
- **Non** se poderán facer **horas extraordinarias**.
- A retribución polo tempo de traballo efectivo será a fixada no convenio aplicábel na empresa para estes contratos ou na súa falta a do grupo profesional e nivel retributivo.
- En ningún caso a retribución poderá ser inferior á retribución mínima establecida para o **contrato para a formación en alternancia** nin ao SMI.

## 4.2. Elementos comúns aos dous novos tipos de contratos formativos

- A acción protectora da Seguridade Social abranguerá todas as continxencias protexíbeis e prestacións (tamén por desemprego e FOGASA).
- Certas situacións interrompen a duración do contrato (incapacidade temporal, nacemento, risco durante a gravidez, risco durante a lactación e violencia de xénero).
- O contrato deberá formalizarse por escrito e incluírá o plan formativo e as actividades de titoría.
- A negociación colectiva poderá determinar os postos, grupos ou niveis que poderán desempeñarse mediante contratos formativos.
- Durante a aplicación dun ERTE ou Mecanismo REDE non é posíbel subscribir contratos formativos que teñan por finalidade a substitución de persoas traballadoras afectadas.
- Os límites de idade e duración non se aplicarán ás persoas con discapacidade ou en risco de exclusión social.
- Se a empresa contrata a persoa traballadora ao rematar o contrato formativo, no seu novo contrato non se poderá fixar un período de proba e deberá contarse a antigüidade.

- Os contratos realizados en fraude de lei ou aqueles en que a empresa incumpra as súas obrigas formativas entenderanse como contratos indefinidos de carácter ordinario.
- A empresa deberá pór en coñecemento da representación legal das persoas traballadoras os acordos de cooperación educativa ou formativa.
- As empresas que pretendan subscribir contratos formativos poderán solicitar ao servizo de emprego competente información sobre se as persoas que pretenden contratar foron previamente contratadas baixo unha modalidade formativa. Esta certificación terá efectos liberatorios para os efectos de non exceder a duración máxima destes contratos.

### 4.3. Entrada en vigor dos novos contratos formativos

O 30 de marzo de 2022, aos tres meses desde a entrada en vigor da norma.

### 4.4. Situación dos contratos para a formación e aprendizaxe vixentes

Os contratos para a formación e a aprendizaxe e os contratos de traballo en prácticas que estean vixentes no momento da entrada en vigor da nova norma serán válidos até a súa duración máxima, de conformidade coa norma anterior.

## VALORACIÓN CRÍTICA DA CIG:

### Mudar todo para que todo siga igual

De maneira similar á nova regulación dos contratos temporais, a reforma cae no fetichismo xurídico. A modificación normativa non altera as condicións materiais dunha realidade produtiva que, no noso caso, se caracteriza polo pequeno tamaño das empresas, a terciarización da economía, a cultura da temporalidade e a competitividade baseada en baixos salarios.

Con estes ingredientes, non admira que os contratos formativos nunca foran unha prioridade para unhas empresas máis interesadas en utilizaren a xuventude traballadora como combustible rápido que en colaboraren nunha formación útil para o seu futuro. Lamentablemente, a nova norma non parece que vaia mudar este panorama, con taxas de desemprego xuvenil alarmantes.

A próxima elaboración dun Estatuto da Persoa Bolseira, ao cal alude a reforma, debería servir para delimitar as situacións en que é posíbel canalizar a formación mediante bolsas e as que esixen a formalización de contratos de traballo, dando preferencia a estas últimas.

## 5. ERTE E MECANISMO REDE

### 5.1. Regulación temporal de emprego

Modifícase o **artigo 47 ET** que regula os expedientes de regulación temporal de emprego (ERTE) por causas económicas, técnicas, organizativas e/ou de produción (ETOP) e por forza maior.

### 5.1.1. ERTE por causas ETOP:

- O período de consultas terá unha duración máxima de **quince días**, excepto cando a empresa teña un persoal inferior a cincuenta persoas traballadoras; nese caso o período de consultas non excederá de **sete días**.
- Admítase a **prórroga do ERTE** sen necesidade de tramitar un novo, após un período de consultas que non poderá exceder de cinco días de duración.

### 5.1.2. ERTE por forza maior temporal:

- O procedemento iniciarase mediante unha comunicación simultánea á representación das persoas traballadoras e á autoridade laboral. Corresponde a esta **constatar a existencia** da forza maior.
- Prevese a emisión dun **informe preceptivo** da Inspección de Trabajo.
- A resolución administrativa ditarase no prazo de cinco días desde a solicitude. En caso de non emitirse resposta neste prazo operará o **silencio positivo** (entenderase aceptada a existencia da forza maior).
- En caso de se manter a forza maior unha vez finalizado do período do expediente, deberase solicitar unha **nova constatación** da existencia da forza maior.
- A forza maior temporal poderá vir determinada por **impedimentos ou limitacións** na actividade normalizada da empresa que sexan consecuencia de decisións adoptadas pola autoridade pública (factum principis), incluídas aquelas orientadas á **protección da saúde pública**. Nestes casos seguirase o mesmo procedemento que no caso de forza maior temporal, aínda que con algunhas matizacións (por exemplo, o informe da Inspección de Trabajo e Seguridade Social non será preceptivo).

### 5.1.3. Elementos comúns aos diferentes tipos de ERTE:

- Priorízase a **redución de xornada** sobre a suspensión dos contratos de traballo.
- A xornada poderá reducirse entre un **mínimo de 10% e un máximo de 70%**.
- A empresa deberá indicar o **período** dentro do cal se vai a aplicar a medida, a identificación das **persoas afectadas** e o **tipo de medida** a aplicar a cada persoa traballadora.
- Durante a aplicación da medida poderase **afectar ou desafectar** persoas traballadoras.
- Entanto dure a medida **non se poderán facer horas extraordinarias, contratacións laborais nin externalizacións de actividade**. Respecto da prohibición de externalizar actividades, só se permitirá cando os traballadores afectados pola medida non teñan a formación/capacitación suficiente para desenvolver as funcións requiridas.
- Os beneficios en materia de cotización vinculados aos ERTE estarán **condicionados ao mantemento de emprego** e, nalgúns casos, ao desenvolvemento de accións formativas (ver apartado 8).
- Durante a aplicación das medidas, as empresas poderán **desenvolver accións formativas** para as persoas afectadas co obxectivo de melloraren as competencias profesionais e a súa capacidade para a obtención de emprego. As empresas poderán ter dereito a un incremento de crédito para o financiamento das accións formativas.

## 5.2. Mecanismo REDE

Créase unha nova figura, o Mecanismo REDE de flexibilidade e estabilización do emprego (**novo artigo 47 bis ET**) que permitirá ás empresas solicitaren medidas de redución de xornada e suspensión de contratos de traballo en determinados supostos.

### 5.2.1. Supostos:

- **Cíclico:** Cando se observe unha conxuntura macroeconómica xeral que aconselle a adopción de instrumentos adicionais de estabilización cunha duración máxima dun ano.
- **Sectorial:** Cando nun determinado sector de actividade se observen mudanzas permanentes que xeren necesidades de recualificación e de transición profesional, cunha duración máxima inicial dun ano e a posibilidade de dúas prórrogas de seis meses cada unha.

### 5.2.2. Procedemento:

- O Mecanismo REDE será activado polo Consello de Ministros. Na modalidade sectorial, as organizacións sindicais e empresariais máis representativas **a nivel estatal** poderán solicitar a convocatoria dunha comisión tripartita que analice a necesidade de activar esta medida nun sector concreto.
- Unha vez activado o Mecanismo REDE, as empresas poderán solicitar á autoridade laboral competente a redución de xornada ou a suspensión dos contratos. Simultaneamente comunicárase á representación legal das persoas traballadoras. Na modalidade sectorial debe achegarse un plan de recualificación.
- O procedemento tramitarase consonte o previsto no artigo 47.5 ET para o ERTE de forza maior), previo desenvolvemento dun período de consultas nos termos regulados no 47.3 ET para o ERTE por causas ETOP, con algunhas especialidades.
- A autoridade laboral deberá remitir a solicitude empresarial á Inspección de Traballo e solicitar o informe preceptivo desta sobre a concorrencia dos requisitos, que será emitido no prazo improrrogábel de sete días desde a notificación de inicio por parte da empresa á autoridade laboral.
- O período de consultas pode concluír con acordo (a autoridade laboral autorizará a aplicación do mecanismo) ou sen acordo (a autoridade laboral resolverá estimando ou desestimando a solicitude en función da situación cíclica ou sectorial).
- A autoridade laboral deberá resolver no prazo de sete días naturais desde a conclusión do período de consultas. No caso de que non recaia resolución expresa en tal prazo, as medidas teranse por autorizadas.

### 5.2.3. Elementos comúns das dúas modalidades do Mecanismo REDE:

- Serán aplicábeis ás dúas modalidades do Mecanismo REDE tanto a posibilidade de **prórroga** como as outras medidas comúns a todos os ERTE previstos no artigo 47 ET.
- As persoas traballadoras afectadas terán dereito a unha prestación específica do Mecanismo REDE.
- Constituirase un **Fondo REDE**, que se nutrirá con excedentes das cotizacións por desemprego, achegas dos orzamentos e fondos da Unión Europea, para as necesidades futuras de financiamento de prestacións e exencións de cotizacións á Seguridade Social e os custos de formación
- Durante a aplicación das medidas, as empresas poderán desenvolver accións formativas para as persoas traballadoras afectadas co obxectivo de mellorar as competencias profesionais e a súa empregabilidade.

## VALORACIÓN CRÍTICA DA CIG:

### Consolidase o modelo de subvención pública á crise empresarial:

A nova reforma laboral concede carácter estrutural e permanente á normativa de excepción que se desenvolveu para a xestión da pandemia de covid-19, baseada nunha xigantesca transferencia de fondos públicos ás empresas para axustar as súas capacidades produtivas en situacións de crise.

A experiencia da pandemia faise notar na incorporación dunha nova causa de forza maior por saúde pública; na aceleración de prazos e trámites; na posibilidade de afectar ou desafectar persoas en función da actividade da empresa; na de obter bonificacións nas cotizacións sociais e financiamento se desenvolven actividades formativas (moitas veces de dubidosa calidade ou utilidade); ou nas exoneracións nas cotizacións á Seguridade Social.

O máis relevante desta parte da reforma é a creación do novo Mecanismo REDE para afrontar causas cíclicas (de conxuntura económica xeral) ou sectoriais (recualificación ou procesos de transición profesional). Este instrumento ten unha natureza fortemente españolista e centralizadora: a súa activación só é posíbel a nivel estatal, exclúese a participación dos sindicatos máis representativos galegos e vascos e a decisión depende dun acto administrativo do Consello de Ministros, con posíbel vulneración das competencias autonómicas en materia de execución da materia laboral (artigo 149.1.7ª CE).

O elemento máis positivo do Mecanismo REDE é a creación dunha prestación específica para as persoas afectadas que non consumirá cotizacións. Porén, as empresas manteñen xenerosas bonificacións en cotizacións que varían en función da causa suspensiva (ver apartado 7.3), que son financiadas mediante un fondo estatal creado ad hoc como «caixa de resistencia» fronte as crises capitalistas.

Resulta significativo que o mesmo Estado que advirte sobre a insustentabilidade dos sistema público de pensións dispoña enormes recursos públicos (excedentes das cotizacións por desemprego, achegas dos orzamentos e fondos da Unión Europea) para financiar a viabilidade de empresas privadas.

O argumento oficial para xustificar esta enorme transferencia de rendas do pobo ao capital é que a «flexibilidade interna» evita a destrución de emprego. Porén, para despedir mantéñense intactas todas as facilidades que puxo o goberno de Mariano Rajoy.

## 6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### 6.1. Supresión da prioridade aplicativa do convenio de empresa en materia de contía salarial.

- Modifícase o **artigo 84.2 ET** para eliminar a prioridade aplicativa do convenio colectivo de empresa ou grupo de empresas exclusivamente na materia da **contía do salario**. A modificación non afecta os convenios de empresa que non concurran cos sectoriais.
- Para aqueles convenios colectivos subscritos e presentados a rexistro ou publicados **antes da entrada en vigor da norma**, esta aplicarase cando estes perdan a súa vixencia expresa e, como máximo, no **prazo dun ano** desde a entrada en vigor da reforma.
- Os convenios deberán adaptarse no **prazo de seis meses** desde que esta previsión resulte de aplicación á unidade de negociación correspondente. As modificacións **non** poderán ter como consecuencia a **compensación, absorción ou desaparición** de calquera dereitos ou condicións máis beneficiosas que tiveran as persoas traballadoras.

## 6.2. Recuperación da ultraactividade indefinida dos convenios

- Modifícase o **artigo 86 ET** para eliminar o decaemento dos convenios polo decurso dun ano desde a denuncia sen que se chegue a acordo, para substituílo por unha obriga d someterse AOS **procedementos de mediación** establecidos nos acordos interprofesionais como o AGA.
- Cando exista pacto expreso, as partes poderán someterse aos **procedementos de arbitraje** regulados polos acordos interprofesionais. En defecto de pacto, unha vez transcorrido o proceso de negociación sen atinxirse un acordo, manterase a vixencia do convenio colectivo.
- Os convenios colectivos denunciados na data de entrada en vigor e entanto non se adopte un novo convenio, **manterán a súa aplicación** nos termos da nova norma.

### VALORACIÓN CRÍTICA DA CIG:

#### Nova agresión á negociación colectiva descentralizada e ao sindicalismo nacionalista

As novidades en materia de convenios colectivos poden resumirse en tres aspectos:

A recuperación da ultraactividade indefinida dos convenios colectivos é o único punto da reforma en que se pode afirmar que se produciu unha derogación. Porén, os efectos das anteriores reformas foran limitados, tanto polas interpretacións xudiciais favorábeis á conservación das condicións de traballo como polas cláusulas de ultraactividade incorporadas a moitos convenios empresariais, provinciais e galegos.

A anunciada derogación da prioridade aplicativa do convenio de empresa non foi tal, pois finalmente limitouse á materia da contía salarial. O convenio de empresa seguirá a ser un instrumento para o *dumping* en aspectos tan relevantes como as horas extras, o horario ou o traballo a quendas. Ademais, naqueles sectores que non teñen a cobertura dun convenio sectorial o convenio de empresa seguirá a ser a referencia en material de salarios.

A reforma garda un clamoroso silencio sobre o terceiro aspecto que queremos salientar. For por imposición da patronal ou por complicidade dos sindicatos españois, consolidouse a estrutura territorial de negociación da reforma do PP, que impide aos convenios sectoriais de ámbito provincial ou autonómico afectaren as materias reservadas –por lei ou por acordo marco– para a negociación colectiva estatal, que actualmente funciona como tapón salarial. Un exemplo: o convenio estatal do sector de drogarías e perfumarías, que no seu artigo 6 prohibe expresamente o convenio provincial.

Tanto a patronal como UGT e CCOO saben que as grandes melloras e incrementos salariais se producen nos territorios en que existe mobilización, conflitos e folgas. Por iso os convenios provinciais de sector son o campo de batalla que queren evitar e os sindicatos nacionalistas e transformadores somos o inimigo que queren derrotar.

Non o conseguirán.

## 7. SEGURIDADE SOCIAL

O artigo 3 do Real Decreto-lei modifica diversos artigos da Lei Xeral da Seguridade Social (LXSS).

### 7.1. Adaptación aos novos contratos temporais.

- Incrementáanse os **tipos de cotización adicional** a cargo da empresa para os contratos temporais de curta duración, que son todos aqueles que teñan unha duración inferior aos **30 días** (cotización adicional de **26 euros** por contrato). Este incremento aplicarase ao remate do contrato.



- Fíxanse as **regras de cotización dos contratos formativos** en alternancia e as regras transitorias de cotización para os contratos formativos.
- Actualízase a listaxe de circunstancias que definen a **situación legal de desemprego**.

## 7.2. Nova prestación do Mecanismo REDE

- Créase unha **prestación** para as persoas traballadoras afectadas polo **Mecanismo REDE**: non se esixe período mínimo de cotización previo á Seguridade Social e o seu desfrute non implica o consumo de cotizacións previas.

## 7.3. Exoneración de cotas por ERTE e Mecanismo REDE

Durante a aplicación de ERTE e do Mecanismo REDE, as empresas poderán acollerse voluntariamente ás seguintes exoneracións, aplicábeis sobre a achega empresarial por contingencias comúns e por conceptos de recadación conxunta:

MEDIDA	CON ACCIÓNS FORMATIVAS OBRIGATORIAS	% DE EXONERACIÓN
ERTE por causas ETOP	Si	20%
ERTE por causa de forza maior	Non	90%
ERTE por impedimentos ou limitacións na actividade normalizada	Non	90%
Mecanismo REDE na modalidade cíclica	Non	Tipo progresivo descendente: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60% desde a activación até o último día do cuarto mes posterior.</li> <li>• 30% os catro meses seguintes ao remate do período previo.</li> <li>• 20% os catro meses seguintes ao remate do prazo fixado no punto previo.</li> </ul>
Mecanismo REDE na modalidade sectorial	Si	40%

O goce destas exoneracións fica condicionado a que as empresas asuman un **compromiso de mantemento do emprego** das persoas traballadora afectadas durante **seis meses** desde a finalización da medida.

En caso de **incumprimento**, a empresa deberá **devolver o importe das cotizacións** de cuxo pagamento resultou exonerada **correspondentes á persoa traballadora** respecto ao cal se incumpriu este requisito.



- O compromiso anterior **non se entenderá incumplido** cando o contrato de traballo se extinga por despedimento disciplinario declarado procedente, demisión, morte, xubilación ou incapacidade permanente total, absoluta ou gran invalidez da persoa traballadora.
- Tampouco se entenderá incumplido polo remate do período de actividade das persoas traballadora fixas-descontinuas nin pola finalización legal dun contrato temporal.

A devolución do importe das cotizacións aplicarase nos termos anteriores cando a empresa incumpra a obriga de desenvolver as **accións formativas**.

## 8. INFRACCIÓNS E SANCIÓN

O artigo 5 do Real Decreto-lei modifica diversos artigos da Lei sobre infraccións e sancións na orde social (LISOS), en materia de contratación temporal, actuacións fraudulentas das empresas que aplican medidas de flexibilidade interna ou sobre empresas de traballo temporal.

Algunhas das novas infraccións son as seguintes:

GRAO	NOVA INFRACCIÓN	INCREMENTO DA SANCIÓN
Leve	Non informar as persoas traballadoras fixas-descontinuas, con contrato temporal ou formativo sobre a existencia de vacantes.	Non
Graves	Cando se cometan infraccións sobre modalidades contractuais, considerarase que hai unha infracción por persoa contratada.  Na contratación laboral durante a aplicación dun ERTE: considerarase unha infracción por cada persoa contratada.  Facer contratos de posta a disposición para supostos distintos dos previstos na Lei de ETT: considerarase unha infracción por cada persoa contratada.	Si (sancións entre 1.000 e 10.000 €)
Moi graves	Omitir os procedementos para a aplicación dun ERTE ou Mecanismo REDE.  Estabelecer novas externalizacións de actividade incumprindo a prohibición durante a aplicación dun ERTE.	Non

