

# COMUNICADO NOVEDADES LABORALES 2022

## (Comunicado 2 de 2) Otras Novedades.

© ADDVERA PARTNERS, S.L.P.

Esta comunicación tiene una finalidad exclusivamente informativa.  
Estamos a su disposición para aclararle cualquier duda.  
Cualquier actuación debe consultarse con nuestros especialistas.

### (Comunicado 2 de 2) 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 30/12/2021)

**Entrada en vigor: 31/12/2021.**

Como continuación de nuestra anterior circular sobre este Real Decreto-Ley 31/2021 (en adelante, el RDL), apuntamos en este comunicado el resto de las modificaciones más importantes que se recogen en el mismo. Recuerden que pueden consultar el texto íntegro del RDL en el enlace [RDL 32/2021](#).

#### 1. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (en adelante ERTE) (Modificación artículo 47 del ET).

**IMPORTANTE:** La tramitación y efectos de los ERTE por impedimento y limitaciones vinculados a la Covid, regulados por el artículo 2 del RDL 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo, seguirán rigiéndose por lo dispuesto en dicho precepto hasta el 28/02/2022.

Se revisa el modelo de ERTE actual, manteniendo los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) como para la Fuerza Mayor Temporal (FM), incorporando varios elementos creados a raíz de los ERTE Covid:

- **ETOP:**
  - Se establece un **periodo de consultas** no superior a **siete días** para empresas de **menos de 50** personas en plantilla.
  - Se reduce el **plazo** máximo para la **constitución** de la **comisión** representativa, de siete a **cinco días**, cuando todos los **centros de trabajo** afectados tengan **representantes** legales de los trabajadores, contados desde que la dirección de la empresa comunique a las personas trabajadoras, o a sus representantes, su intención de iniciar el procedimiento. En el caso, de que el centro de trabajo **no** cuente con **representación**, el plazo será de **diez días**, acortando el plazo anterior de quince días.
  - Tras la finalización del periodo de consultas, en la notificación que la empresa debe remitir sobre su decisión a las personas trabajadoras y a la Autoridad Laboral (en adelante AL), deberá incluir el **periodo** dentro del cual se va a llevar a cabo la **aplicación** de estas medidas.
  - En cualquier momento durante la vigencia de la medida, 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 5 días, y la decisión empresarial será comunicada a la AL en un plazo de 7 días, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral.
- **Fuerza Mayor Temporal:**
  - **Se desarrolla el procedimiento para el supuesto de fuerza mayor.** La existencia de fuerza deberá ser constatada por la AL, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas, debiendo la AL solicitar informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución. La resolución de la autoridad sobre la concurrencia de fuerza mayor deberá dictarse en un plazo de 5 días naturales desde la solicitud. Tendrá efectos desde la fecha del hecho causante y hasta la fecha dictada en la propia resolución.
  - El procedimiento se inicia a instancia de la empresa dirigida a la AL, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación de los trabajadores.
  - Se establece igualmente un **silencio positivo** y ante supuestos de permanencia de la fuerza mayor, deberá solicitarse una nueva autorización.
  - Al concepto de fuerza mayor clásico, se añade como causa específica de fuerza mayor el **impedimento o las limitaciones a la actividad normalizada determinadas por decisiones de la autoridad pública** competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública. El procedimiento será el mismo que para el resto de supuestos de fuerza mayor, pero no será preceptivo el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la empresa deberá justificar, en todo caso, las concretas limitaciones o impedimentos a su actividad derivados de la decisión gubernativa.

#### **Normas comunes:**

- a) Se **prioriza la adopción de medidas de reducción de jornada** frente a las de suspensión de contratos.
- b) Se mantienen los límites de reducción de jornada entre un 10% y un 70%.
- c) Posibilidad de **desafectar y afectar a las personas trabajadoras** en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas.
- d) **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 ERTE 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.
- e) Se potencian las **acciones formativas**.
- f) Se prevén **exenciones voluntarias en la cotización**, que estarán condicionados al **mantenimiento del empleo** de las personas trabajadoras durante los **6 meses** siguientes a la finalización de la vigencia del expediente.
- g) En caso de **incumplimiento del compromiso del empleo** deberá **devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora despedida**.
- h) Se aplica el régimen de protección por desempleo de carácter general.

## 2. MECANISMO RED DE FLEXIBILIZACIÓN Y ESTABILIDAD DEL EMPLEO (Nuevo artículo 47 bis del ET).

Este nuevo mecanismo, **una vez activado por el Consejo de Ministros**, permitirá a las empresas la solicitud voluntaria de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo, sometidas también a periodo de consultas y autorización de la AL.

Se establecen 2 modalidades:

- **Cíclica:** cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica que aconseje la adopción de instrumentos de estabilización **no superior a 1 año**.
- **Sectorial:** cuando en un determinado sector se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y transición profesional. En este caso, irá acompañado de un plan de recualificación. Esa medida tendrá una duración de 1 año con posibilidad de dos prórrogas de 6 meses cada una (**total 24 meses**).

El procedimiento se iniciará mediante **solicitud por parte de la empresa dirigida a la AL competente y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras**, con el preceptivo periodo de consultas. La AL deberá recabar informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes y dictar resolución, en un plazo de 7 días naturales, a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas. Se prevé nuevamente el **silencio positivo**.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, la AL autorizará la medida en los términos acordados. Si concluye sin acuerdo, la resolución que dicte podrá estimar o desestimar la solicitud empresarial.

Se prevé que las Empresas puedan acogerse a determinadas **exenciones en la cotización** a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta, condicionadas también al **mantenimiento del empleo durante 6 meses** siguientes a la finalización:

- En la modalidad cíclica: • 60% (primeros 4 meses), 30% (4 siguientes), 20% (4 siguientes).
- En la modalidad sectorial: el 40%, vinculado a la puesta a disposición de las personas trabajadoras de acciones formativas a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la normativa de aplicación, por la que se regula el sistema de formación profesional, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada.

En caso de incumplimiento de la puesta a disposición de las acciones formativas hay que devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora afectada por dicho incumplimiento.

En este mecanismo se prioriza nuevamente la adopción de medidas de **reducción frente a la suspensión**, se podrán **afectar y desafectar a las personas trabajadoras** en función de la alteración de las circunstancias y **no podrán tampoco realizarse horas extras, ni nuevas externalizaciones de actividad ni nuevas contrataciones**, excepto que las personas en ERTE 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.

## 3. CONCURRENCIA DE CONVENIOS (Modificación del artículo 84 del ET).

Se mantiene la **prioridad aplicativa del convenio de empresa**, salvo en la **cuantía del salario base y complementos salariales**, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, en los que el mínimo a aplicar será aquel que se establezca en el convenio de ámbito sectorial. La modificación operada resultará de aplicación a aquellos **convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a 31 de diciembre de 2021, una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo**, en el plazo de **1 año** contado desde dicha fecha. Una vez alcanzado el plazo indicado, los convenios **deberán adaptarse en el plazo de 6 meses**.

## 4. VIGENCIA DE LOS CONVENIOS (Modificación del artículo 86 del ET).

El RDL modifica la reforma laboral de 2012 para recuperar el equilibrio en la negociación colectiva, **reinstaurando la ultractividad** plena, de forma que, tras la expiración de su periodo de vigencia inicial sin haber sido sustituido por otro, los convenios colectivos seguirán siendo aplicables, salvo pacto en contra.

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

## 5. PRÓRROGA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL DEL 2021.

Hasta que se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2022, **se prorroga la vigencia del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021**.

## 6. ESTATUTO DEL BECARIO.

El Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales se han emplazado para abordar el Estatuto del Becario, en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de este RDL, para desarrollar la formación práctica tutorizada en empresas en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

## LABORAL Novedades 2022

Este comunicado procede de'  
ADDVERA PARTNERS, S.L.P.  
Villarroel, 212 1º 1ª 08036 Barcelona  
Tel. +34 934 882 745 – Fax. +34 934 882 864

Para conocer nuestra política de privacidad, tratamiento de datos personales, y prevención de blanqueo de capitales, pulse, por favor, el enlace  
<http://addvera.eu/areas/avisos-legales/>

En cualquier momento, puede manifestar su voluntad de no recibir más comunicados de nuestra Firma por medios electrónicos.

Para ello, envíe un e-mail a  
[addvera@addvera.eu](mailto:addvera@addvera.eu)  
indicando en el asunto "BAJA" o "NO ENVIAR"