



Valoración general del Real Decreto-Ley 32/2021: una reforma laboral necesaria y ya efectiva*

por Lourdes Mella Méndez

La reforma laboral española más importante del Gobierno actual y de los últimos años se concreta en el 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. Dicha importancia deriva de su origen y objetivos, que la convierten en un ejemplo a seguir en otros países del mundo, con independencia de su limitado contenido, que bien podría ser más ambicioso y completo.

La relevancia del origen de la reforma se explica porque el mencionado texto legal plasma el contenido del previo acuerdo alcanzado (el 23 de diciembre de 2021) en el seno del diálogo social entre los sindicatos CCOO y UGT, las patronales CEOE-CEPYME y el Gobierno (representado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social). Aunque el Gobierno podría haber aprobado de manera unilateral o, en su caso, bilateralmente (bien con los sindicatos, bien con los empresarios), una reforma laboral, prefirió dedicar varios intensos meses a la negociación y al diálogo con todos los agentes sociales para conseguir un acuerdo equilibrado y con el mayor consenso posible. Este enfoque debe valorarse positivamente, pues refleja el respeto por los valores democráticos que representan los pactos sociales negociados con los sindicatos y las organizaciones empresariales. Sin duda, el contar con la opinión de los agentes sociales resulta coherente, por un lado, con el papel que la Constitución española (CE) les atribuye, cual es “la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios” (art. 7 Constitución); y, por otro lado, con el protagonismo que la UE quiere dar al diálogo social en la introducción de las reformas laborales y sociales.

El respeto por el acuerdo alcanzado con los agentes sociales quedó ratificado con la convalidación (en sus términos literales) del RD-ley 32/2021 (hasta entonces norma provisional) el día 3 de febrero de 2022 por el Pleno del Congreso de los Diputados¹; se renuncia así a su tramitación parlamentaria como proyecto de ley² y, con ello, a la posibilidad de debatir y alterar su contenido por parte de los diferentes partidos políticos.

* Este trabajo es fruto del Proyecto “Aprendizaje a lo largo de la vida en una sociedad digital: formación y recualificación para las nuevas profesiones del mercado de trabajo global” (PID2020-113151RB-I00).

¹ Art. 86.2 Constitución española (en adelante, CE).

² Art. 86.3 CE.

El objetivo general del RD-ley 32/2021 es el de *cambiar radicalmente la dirección de las reformas laborales españolas de los últimos años*, caracterizadas por la creación de empleo temporal y precario. En efecto, desde la reforma laboral de 1994 y, en especial, con la de 2012, la creación de empleo temporal y la reducción de las garantías y derechos laborales de los trabajadores, tanto en el ámbito individual como el colectivo (en favor del incremento del poder empresarial a la hora de gestionar la relación laboral), se consolidan como un rasgo del mercado de trabajo español. Así, esta reforma busca cambiar las cosas, en el sentido de crear más empleo decente y de calidad, tanto por ser este de naturaleza fija o indefinida como por hallarse revestido de derechos y garantías laborales. Se trata de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores, bien con derechos nuevos, bien con la firme recuperación de otros perdidos o tradicionalmente incumplidos.

Para conseguir dicho objetivo general, se establecen unos objetivos específicos:

El primer objetivo específico de la reforma laboral es *la defensa del principio de estabilidad en el empleo*, con la apuesta decidida por el empleo indefinido o fijo y la reducción del empleo temporal. La estabilidad en el empleo se consigue, en buena medida, con un contrato indefinido y esto, tradicionalmente, en nuestro país no ha resultado fácil. Así, cabe señalar que, en 2020, España encabeza el ranking europeo en contratos temporales, con una diferencia de casi 12 puntos porcentuales sobre la media de la Unión Europea. Como expresa el apartado II de la exposición de motivos del RD-ley 32/2021, la temporalidad “ejerce una fuerte presión sobre los salarios y el resto de las condiciones de trabajo, convirtiéndose en un instrumento para la devaluación salarial”, que, por un lado, deteriora el nivel de vida de las personas y, por otro, debilita la demanda interna y, con ello, la capacidad de crecimiento económico. Además, la temporalidad se reparte de forma desequilibrada según la edad o el género de la clase trabajadora, afectando especialmente a jóvenes y mujeres, quienes sufren los mayores niveles de precariedad laboral, tanto en lo referido a la estabilidad en el puesto como a las condiciones de trabajo disfrutadas en este.

Por ello, el *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, presentado a las instituciones europeas para recibir fondos para la recuperación económica³, dentro del Componente 23 (relativo a las “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”), compromete la introducción de ciertas medidas para reducir dicha temporalidad, ahora incluidas en la reforma laboral estudiada. Así cabe destacar:

1) *La presunción de que el contrato de trabajo se concierta por tiempo indefinido*. Antes del RD-ley 32/2021, el art. 15.1 ET comenzaba estableciendo que el contrato de trabajo podía “concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada”, con lo que, *a priori*, no apoyaba expresamente a uno frente al otro (aunque existían reglas que evidenciaban una preferencia legal por el contrato indefinido, al presumir este ante el incumplimiento de un deber legal). Esta aparente neutralidad del legislador entre ambos tipos de contratos acaba ahora con la nueva redacción del citado art. 15.1 ET, pues este precepto se expresa en términos rotundos, que dejan clara su opción: “el contrato de trabajo se *presume* concertado por tiempo indefinido”. Esta presunción favorece al trabajador, por lo que quien defienda la naturaleza temporal del contrato debe probarla.

Junto a esa presunción expresa, hay un conjunto de reglas que refuerzan la apuesta por el contrato indefinido (algunas ya existentes antes de la reforma). Así, por ejemplo, el trabajador temporal se entiende fijo -conversión automática- en la empresa cuando el empresario incumple los requisitos causales o temporales de los contratos temporales o la obligación de dar de alta al trabajador en la Seguridad Social o, en fin, cuando se encadenan contratos temporales por circunstancias de la producción durante un determinado período fijado legalmente (art. 15.4 y 5 ET).

³ Aprobado por las instituciones europeas el 13 julio 2021.

2) *El refuerzo del contrato fijo-discontinuo*. El contrato fijo-discontinuo es una modalidad del contrato fijo que, tradicionalmente, se ha reservado para las actividades estacionales o de temporada de carácter cíclico (por ejemplo, recogida de cosechas agrícolas). Este supuesto se sigue manteniendo en la nueva redacción del art. 16 ET, cuando el legislador se refiere a: a) la realización de trabajos “de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada”. En este caso, concurre una causa objetiva y externa a la voluntad de las partes que determina la celebración del contrato: el carácter permanente y cíclico o estacional del trabajo a realizar. Ahora bien, más allá de este caso, ahora se permite la celebración de este contrato indefinido para: b) el desarrollo de aquellos trabajos que, aun no teniendo dicha naturaleza estacional (ni permanente), sean “de prestación intermitente y tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados” (art. 16.1 ET). En este supuesto, no hay causa externa objetiva, por lo que dichos trabajos pueden estar relacionados con la consecución de objetivos productivos u organizativos dependientes de la voluntad del empresario y relacionados con la prestación de servicios a los clientes (v. gr., campañas de promoción o rebajas).

De forma novedosa, ahora este contrato también se podrá utilizar c) para prestar servicios en contrata mercantiles o administrativas, que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa, aun teniendo carácter cíclico. Con anterioridad, estos servicios se realizaban con un contrato de obra o servicio vinculado a la contrata, hasta que lo impidió la famosa STS de 29 de diciembre de 2020⁴. Así, la idea es canalizar estos trabajos (hasta entonces realizados con un contrato temporal) hacia la figura del contrato indefinido. La referencia a varias contrata (en plural) parece admitir la posibilidad de que se acuda a este contrato para que un trabajador preste servicios para varias empresas clientes, simultánea o sucesivamente (tal y como se prevé para las empresas de trabajo temporal). En este supuesto, la intermitencia o discontinuidad de la actividad laboral viene determinada por el fin de cada contrata. En coherencia con ello, los períodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. 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 debe adoptar las medidas coyunturales o definitivas (suspensivas o extintivas) que procedan para ajustarse la contratación del trabajador a la legalidad vigente (art. 16.4 ET).

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo d) entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, según lo dispuesto en el nuevo art. 10.3, párrafo segundo, de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (LETT). En efecto, según este precepto, la ETT podrá hacer uso de los contratos de carácter fijo-discontinuo “para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias”, según lo previsto en el art. 15 ET (el contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria debe basarse en una causa de temporalidad de este artículo). En tal caso, cabe tener en cuenta que: 1) los períodos de inactividad de ese tipo contractual deben coincidir con el plazo de espera que medie entre dichos contratos. Y 2) las referencias que el art. 16 ET efectúa a la negociación colectiva deben entenderse efectuadas a los convenios colectivos sectoriales o de empresa de la ETT⁵. Con esta novedad, se cambia el criterio jurisprudencial anterior del TS, que, en sentencia de 30 de julio de 2020⁶, dictada en Pleno, negaba la posibilidad de que la ETT pudiese acudir a dicho tipo de contrato indefinido.

⁴ Recurso núm. 240/2018.

⁵ Art. 10.3 LETT, según redacción dada por la disposición final primera RD-Ley 32/2021, citado.

⁶ Recurso núm.3898/2017.

3) *La reducción del número de contratos temporales.* Con el fin de contribuir a la estabilidad en el empleo, el legislador reformador no solo impulsa el contrato indefinido, sino que también adopta medidas para reducir el uso de los contratos temporales. Así se simplifica, formalmente, el número de estos contratos y se opta por una medida radical: la eliminación del histórico contrato temporal de obra o servicio determinado, a partir del 30 de marzo de 2022, si bien los contratos vigentes se mantienen transitoriamente (siempre que subsista la causa que los justificó inicialmente) hasta su duración máxima, y conforme a la normativa vigente en el momento de su celebración⁷. Como es sabido, este tipo de contrato siempre ha estado rodeado de polémica, pues la ausencia de un *dies ad quem* previamente fijado y la vinculación de su extinción a la conclusión de la obra o prestación del servicio determinaron que, en muchos casos, aquel se alargase fraudulentamente durante varios años, tanto en el ámbito privado como en el público. Después de varias infructuosas reformas estableciendo límites temporales máximos para acabar con dicho fraude (tres años, ampliables por convenio colectivo a cuatro), ahora se opta directamente por la eliminación de la figura, pues ya no se confía en la misma como vía adecuada para la prestación temporal de servicios.

De otro lado, se reducen los contratos temporales formativos de dos (contrato para la formación y el aprendizaje y contrato de trabajo en prácticas) a uno, lo que se refleja en el título del nuevo art. 11 ET, rotulado como “Contrato formativo”, en singular. Con todo, cabe aclarar que dicha reducción formal del número de contratos es un poco artificial, pues el propio contrato formativo sigue manteniendo dos objetos distintos (la formación en alternancia con el trabajo remunerado y la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios), que se corresponden con los objetos propios de los dos contratos formativos anteriores. Un elemento para destacar es el refuerzo del aspecto formativo de ambos contratos, incluido el segundo de ellos. De igual manera, los contratos temporales estructurales que subsisten (el por circunstancias de la producción y el de sustitución) pueden ser realizados en un mayor número de supuestos (art. 15.2 y 3 ET), con lo que, en este punto, la situación sigue siendo igual de compleja que antes. Y, sin duda, a esa complejidad contribuirá la nueva regulación del contrato por circunstancias de la producción, particularmente en cuanto a la concreción de las circunstancias previsibles e imprevisibles que pueden justificar su realización. Como aspecto positivo, salvo el de sustitución, todos estos contratos temporales han reducido su duración máxima, lo que favorece el paso a una situación de estabilidad laboral del trabajador.

4) El reforzamiento del *principio de causalidad* de los contratos temporales. Otra medida que contribuye a controlar el adecuado uso de estos contratos es el reforzamiento del principio de causalidad, ya existente con anterioridad. El objetivo es garantizar, de manera efectiva, que estos contratos temporales tengan un origen exclusivamente causal, evitando su utilización abusiva y, con ello, una excesiva rotación y precariedad de las personas trabajadoras. Ahora, el legislador prevé que, para estimar la concurrencia de la causa justificada de temporalidad, es necesario que en el contrato se especifiquen, con precisión, los siguientes datos: la causa habilitante del contrato temporal, las circunstancias concretas que la justifican y “su conexión con la duración prevista” (art. 15.1, párrafo tercero, ET). De este modo, se busca que la empresa sea precisa al justificar la celebración de un contrato temporal, pues eso permitirá su control posterior por el trabajador, la inspección de trabajo y los tribunales. Como se aprecia, no basta con indicar una causa legal de temporalidad (una de las previstas en los arts. 11 o 15 ET), sino que también es necesario indicar las circunstancias concurrentes en el supuesto de hecho, pues solo el análisis de estas permitirá concluir si la causa elegida es correcta y la duración prevista está justificada.

⁷ Disposición transitoria tercera RD-ley 32/2021. A su vez, los celebrados entre el 31 diciembre 2021 y el 30 marzo 2022, también se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración, pero tendrán una duración máxima de seis meses.

5) *El incremento de los costes económicos asociados a los contratos temporales.* Así, por un lado, se establece una cotización adicional para los contratos temporales breves, esto es, inferiores a treinta días (frente a los 5 que se preveían antes de la reforma)⁸, con el fin de desincentivar su uso. Dicha cotización corre a cargo solo del empresario y debe abonarse al término del contrato. De otro lado, se incrementan las sanciones administrativas frente al fraude en el uso de los contratos temporales, pues la transgresión de la normativa sobre este tipo de contratos (bien mediante su utilización en fraude de ley, bien incumpliendo lo dispuesto en la ley respecto a las personas, finalidades, supuestos y límites temporales) se considerará una infracción administrativa grave⁹. Dicha falta será sancionable con multa que puede oscilar entre 1.000 a 10.000 euros¹⁰, por cada una de las personas trabajadoras afectadas.

Aunque ha transcurrido poco tiempo desde la aprobación de la reforma laboral analizada y, en especial, desde su total entrada en vigor, cabe destacar ya sus efectos positivos en la reducción de los contratos temporales y el consecutivo aumento de los indefinidos. Así, según datos recientes del Servicio Público de empleo estatal (SEPE)¹¹, en un contexto de aumento general del empleo, el número total de contratos registrados durante el mes de marzo de 2022 ha sido de 1.671.841, lo que implica una subida de 267.734 (19,07%) sobre el mismo mes de 2021. Pues bien, de ese total de contratos de marzo, 513.677 (un 30,73%) son de carácter indefinido, lo que supone un incremento de 306.486 (un 147,92%) respecto de igual mes del año anterior. En términos acumulados, durante este primer trimestre del año se han realizado 1.069.190 contratos fijos, lo que arroja una diferencia en positivo de 605.377 (un 130,52%) más sobre el mismo trimestre del año pasado. De esos contratos, 580.518 son a tiempo completo y 488.672 a tiempo parcial, lo que refleja un aumento del 94,97% y del 194,26%, respectivamente, en relación con igual período del año anterior. Sin duda, llama la atención el importante aumento de los contratos indefinidos a tiempo parcial, lo que puede evidenciar un trasvase de empleo temporal a esta modalidad contractual.

Y, como el legislador casi no ha dejado otra opción, todo indica que la contratación indefinida va a seguir siendo la absoluta protagonista en los próximos meses, lo que demuestra que, a veces, solo un cambio legal (frente a otras medidas, como la concesión de subvenciones o reducciones en las cotizaciones) es capaz de revertir fuertes tendencias asentadas en el mercado laboral, como, hasta ahora, sucedía con la clara preferencia empresarial por el modelo del contrato temporal.

El segundo objetivo específico de la reforma laboral es el de *recuperar derechos en el ámbito de la negociación colectiva*, reforzando el papel central de los agentes sociales y de esta institución como vía idónea para garantizar mejoras laborales a los trabajadores y establecer acuerdos equilibrados para ambas partes del contrato. Así, se revierten algunos de los aspectos más lesivos introducidos con la reforma laboral de 2012. En primer lugar, se elimina la prioridad aplicativa del convenio de empresa, respecto del convenio sectorial (estatal, autonómico o de ámbito inferior), en algunos aspectos de la materia salarial, en concreto, en cuanto a la fijación de la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa [letra a) del anterior art. 84.2 ET]. De este modo, la aplicación del convenio de sector unifica las condiciones salariales en todo el ámbito funcional y geográfico y evita diferencias injustificadas tanto en el poder adquisitivo de los trabajadores como en el uso de ventajas competitivas por parte

⁸ Art. 151 Ley General de la Seguridad social.

⁹ Art. 7.2 del 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 (LISOS).

¹⁰ Art. 40.1.c.bis) LISOS.

¹¹ Datos de los registros del Servicio Público de Empleo estatal (demandantes de empleo, paro, contratos y prestaciones por desempleo), marzo 2022 file:///D:/Usuario/Desktop/Mon%20franc%C3%A7ais/Datos-de-paro-registrado-marzo-2022.pdf

de las empresas (como sucedía antes, al fijar estas empresas -especialmente las de multiservicios- salarios bajos en el convenio de empresa para ahorrar costes salariales).

Con todo, el convenio de empresa sigue teniendo un papel muy importante, al mantener su prioridad aplicativa en algunos otros aspectos salariales (como el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos) y en condiciones laborales ajenas a los salarios, como el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones, la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional o de los aspectos de las modalidades de contratación o las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. La reserva de estas materias al convenio de empresa busca dar la flexibilidad necesaria al empresario para gestionar aspectos que afectan directamente a la organización de su proceso productivo.

En segundo lugar, se elimina la limitación temporal (a un año) de la prórroga provisional (ultraactividad) del convenio colectivo denunciado. Dicha limitación temporal generaba muchos problemas cuando, al finalizar el año, bien no existía un convenio de ámbito superior (pues entonces los trabajadores quedaban sin la cobertura protectora de una norma convencional), bien existían varios convenios y, entonces, se dudaba cuál era el aplicable en el ámbito afectado. Además, una vez elegido este convenio aplicable, podían presentarse problemas de desajuste en el contenido con el convenio anterior, dejando sin respuesta muchos aspectos concretos. Ahora, con la reforma, se prevé que, en defecto de pacto, cuando haya transcurrido el proceso de negociación de un nuevo convenio sin alcanzarse acuerdo, se mantendrá la vigencia (indefinida o sin límite temporal) del convenio anterior (art. 86.4, inciso final, ET). De este modo, salvo que las partes negociadoras establezcan una limitación temporal concreta, el legislador actual garantiza el mantenimiento de las cláusulas del convenio anterior hasta que se pacte uno nuevo, evitando vacíos de regulación convencional o la injerencia del convenio de un ámbito superior.

Y, en tercer lugar, se fijan reglas para determinar el convenio colectivo aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas, con el propósito general de que se deje de usar la subcontratación como mera vía de reducción de costes económicos, cuando no existen verdaderas razones empresariales para el recurso a aquella. Sin duda, en relación con este tema de las contratistas y subcontratistas, cabe pensar que la idea inicial del legislador era más amplia y ambiciosa, pero, finalmente, el pacto de los sujetos negociadores se centra en este concreto punto del convenio aplicable a los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas. El consenso aquí se justifica en la necesidad de garantizar el principio de igualdad y no discriminación laboral entre personas trabajadoras que realizan un trabajo de igual valor, especialmente en puestos y sectores altamente feminizados (por ejemplo, las camareras de piso), con independencia de si su prestación de servicios se realiza o no en el marco de las contratistas.

Con todo, el elemento tomado como referencia para seleccionar el convenio aplicable a la contratista no es la empresa principal (como sucede en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, en relación con el convenio aplicable a los trabajadores puestos a disposición de las empresas usuarias), sino la actividad real y efectivamente realizada como objeto de la contrata, lo que determina que el convenio aplicable sea el de carácter sectorial que rige para dicha actividad. Se sigue, así, el criterio previamente establecido por la STS de 11 de junio de 2020¹², lo que implica que, si la contratista es una empresa multiservicios, esta puede tener que aplicar varios convenios colectivos sectoriales distintos, en función de los diferentes objetos de las contrata.

¹² Recurso núm. 9/2019.

Ahora bien, esta regla general admite dos excepciones que pueden llegar a desnaturalizar aquella, y que se refieren: 1) a la existencia de otro convenio sectorial aplicable conforme al título III ET, como podría suceder, por ejemplo, si el convenio sectorial que rige en la empresa principal impone a las empresas contratistas la extensión de sus condiciones laborales respecto de sus propios trabajadores, como sucedía en algunos convenios de hostelería. Y 2) a que la empresa contratista cuente con un convenio propio, que sea primero en el tiempo o posterior a uno sectorial, pues entonces se aplicará ese convenio de empresa, salvo en materia salarial (art. 84.2 ET). El tiempo dirá si estas excepciones terminan por anular la eficacia de la regla general, como ahora cabe presumir.

El tercer objetivo específico de la reforma laboral es el de *reforzar el uso de los mecanismos de flexibilidad interna* de las empresas en tiempos de crisis, especialmente a través de expedientes de regulación temporal del empleo, ordinarios y extraordinarios. En efecto, cuando la situación de la empresa se presenta difícil y concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o causas derivadas de una situación de fuerza mayor, se quiere que el empresario acuda, al menos en un primer momento, a medidas conservadoras del empleo frente a las medidas extintivas (despidos). Para fomentar la implementación de dichas medidas, durante su vigencia, las empresas ven reducidas sus cotizaciones a la seguridad social (si bien tienen el compromiso de mantener el empleo un mínimo de seis meses tras la finalización del expediente de regulación temporal de empleo) y los trabajadores perciben prestaciones por desempleo, a la vez que mantienen el derecho a realizar acciones de formación y reciclaje profesional, siempre importantes.

En esta línea, los cambios introducidos son dos. Por un lado, se reforma ligeramente el art. 47 ET, dedicado a regular estas tradicionales medidas de reducción temporal de jornada o suspensión temporal de los contratos por las indicadas causas, con carácter ordinario y en relación con cada empresa individualmente considerada. Las principales novedades consisten en una reducción de los plazos para la constitución de la comisión representativa de las personas trabajadoras (de 7 a 5 días, salvo en el caso de ausencia de representantes en algún centro, pues, entonces, el plazo de 15 días se reduce a 10), con la que la empresa tiene que negociar durante el período de consultas; la obligación de que la empresa indique, en el momento de su adopción, la duración inicial de la medida reductora de la jornada o suspensiva del contrato, la cual podrá ser prorrogada en cualquier momento de su vigencia; una regulación más detallada de la reducción de jornada o suspensión del contrato por fuerza mayor temporal, la cual pasa a definirse por el legislador. Así, esta fuerza mayor podrá estar determinada, entre otros eventos, por la concurrencia de “impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública” (art. 47.6 ET), lo que recuerda la situación vivida durante la pandemia del COVID-19. Por último, se establecen unas reglas comunes para todos los expedientes de regulación temporal de empleo, con independencia de su causa, incluida la fuerza mayor, lo que busca tanto dar coherencia a estas medidas como conceder una misma protección al trabajador frente a las mismas, lo que debe valorarse positivamente.

De otro lado, el legislador crea el novedoso ‘mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo’, para activar en el futuro (por el Consejo de Ministros) ante situaciones especiales de crisis, permitiendo a las empresas la solicitud individual de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo (art. 47 bis ET)¹³, con el fin de evitar despidos masivos. El buen resultado

¹³ La disposición transitoria segunda del 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, prevé el procedimiento aplicable al Mecanismo RED hasta que se apruebe el desarrollo reglamentario del art. 47 bis ET. Así se dispone la aplicación de las previsiones recogidas en los capítulos II y III del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de

dado por tales medidas (ERTEs) durante los años de pandemia, que han permitido mantener el tejido empresarial y el empleo, evitando despidos masivos, lleva al legislador a establecer, de manera permanente, este mecanismo extraordinario de regulación temporal del empleo, y pensando siempre en una colectividad de empresas afectadas.

Dicho Mecanismo RED admite dos modalidades: una, la cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general (ciclo económico negativo) que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año. Y la otra modalidad, la sectorial, cuando en un determinado sector o sectores de actividad concurren cambios ya 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. Obsérvese que, en este segundo caso, dada la permanencia de los cambios negativos, el legislador hace un uso extremadamente generoso del mecanismo temporal RED para acompañar la reconversión profesional de trabajadores que, posiblemente, tendrán que reincorporarse a nuevos sectores profesionales ante la crisis definitiva del sector anterior.

La protección social de las personas trabajadoras por cuenta ajena¹⁴ afectadas por un Mecanismo RED resulta de máximo interés. Así, cuando este sea activado y la empresa obtenga autorización para reducir la jornada (con reducción de salario) o suspender los contratos, estas personas tendrán dos derechos: por un lado, la percepción de una prestación económica propia (aunque similar a la prestación por desempleo), regulada en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social¹⁵. El procedimiento para percibir esta prestación comienza con una solicitud de la empresa, en representación de las personas trabajadoras, que debe presentarse dentro del mes siguiente a la fecha de notificación de la resolución de la autoridad laboral autorizando el Mecanismo o desde la del certificado del silencio administrativo. La percepción de esta prestación se hace en unos términos muy ventajosos para la persona trabajadora afectada por el Mecanismo RED, pues aquella no exige la acreditación de un período mínimo de cotización previo a la Seguridad Social. Por ello mismo, el acceso a aquella no implicará -a ningún efecto- el consumo de las cotizaciones ya efectuadas; de igual manera, el tiempo de percepción de la prestación no se considerará como consumido de la duración en futuros accesos a la protección por desempleo. Además, durante la aplicación del Mecanismo, la empresa sigue cotizando por el trabajador en la parte de la cuota que le corresponde, y la del trabajador corre a cargo de la entidad gestora, quien debe ingresarla tras su descuento de la cuantía de la prestación.

Ahora bien, lógicamente, esta prestación es incompatible, en primer lugar, con las prestaciones o subsidios por desempleo, la prestación por cese de actividad y la renta activa de inserción; también, con otras prestaciones económicas de la Seguridad Social, salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajo en el que se aplica el Mecanismo RED. Y, en segundo lugar, la prestación analizada es incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo.

De otro lado, el segundo derecho de las personas trabajadoras afectadas por un Mecanismo RED es el de ser consideradas como un colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Esta formación es importante

contratos y reducción de jornada, aprobado por el RD 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 art. 47 bis ET.

¹⁴ También podrán acceder a esta protección 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.

¹⁵ Cfr. la disposición transitoria tercera del ya citado RD-ley 4/2022.

para garantizar la recualificación profesional y la empleabilidad de las mencionadas personas, lo que también cabe aplicar respecto de los afectados por los ERTE ordinarios¹⁶. Las empresas que proporcionen esta formación tienen derecho a un aumento del crédito para su financiación¹⁷, que será cubierto a través de una aportación extraordinaria al presupuesto del Servicio público de empleo estatal. Solo las empresas que den esta formación podrán disfrutar de las exenciones en las cotizaciones a la seguridad social previstas en la disposición adicional cuadragésima cuarta de la LGSS.

Siendo la primera impresión positiva, para la valoración definitiva de este especial mecanismo RED, cabe esperar a los resultados de su implementación práctica por el Gobierno. En este sentido, la reforma laboral ya está siendo efectiva y el nuevo mecanismo RED ya goza de aplicación inmediata, por lo que pronto se tendrán datos reales. En efecto, la reciente Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo, publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el art. 47 bis ET, para el sector de las agencias de viaje, en su modalidad sectorial. Así, según el citado Acuerdo, las empresas cuya actividad se clasifique en los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-2009– 7911, 7912 y 7990, a fecha 31 de marzo de 2022, podrán solicitar la aplicación de las medidas de reducción temporal de jornada y suspensión de contratos de trabajo previstas en el Mecanismo RED sectorial, y ello para el período que va desde el 1 de abril hasta el 31 de diciembre de 2022. En esta última fecha el referido mecanismo perderá su vigencia, con independencia del momento de la posible solicitud de la empresa. La inmediata aplicación del nuevo mecanismo RED a este sector se justifica en el hecho de que, por un lado, en marzo de 2022, todavía el 30 por 100 del total de trabajadores de aquel se encuentra en situación de ERTE ligado a la pandemia (cuya desaparición se produjo el referido 31 de marzo), y, por otro, se trata de un sector que necesita de una profunda reestructuración. Así las cosas, el Mecanismo RED resulta idóneo para dar tiempo a las agencias de viaje para afrontar los desafíos actuales, entre ellos, el de la necesaria formación y recualificación de sus plantillas.

También cabe valorar positivamente la reforma comentada en sus otros aspectos aquí expuestos, pues va encaminada en la dirección correcta del fomento del empleo estable -ya con resultados palpables- y el impulso del diálogo social y de la negociación colectiva. Sin duda, son estos objetivos imprescindibles para la consecución de un empleo decente y de calidad, así como de los valores propios de un Estado social y democrático de Derecho, como el español.

Sobre todos estos temas aquí apuntados tratan las importantes reflexiones de los autores de este número especial de Noticias CIELO, cuya lectura se aconseja a la persona interesada en conocer los contenidos de la importante reforma laboral española de finales de 2021, y cuyos frutos ya se empiezan a apreciar. Nuestro agradecimiento sincero a todos los autores por su disponibilidad y profesional colaboración con la mencionada publicación y la Red Internacional CIELO laboral.

Lourdes Mella Méndez

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social. Universidad de Santiago de Compostela

* El presente artículo comparte algunas ideas con el trabajo titulado "The Spanish Labor Reform of 2021: A Model to Follow Due to Its Origin and Objectives", publicado en *Comparative Labor Law & Policy Journal*. Illinois, USA, 2022.

¹⁶ Véase la nueva disposición adicional vigesimoquinta del ET.

¹⁷ Nuevo apartado 7 del art. 9 de la citada Ley 30/2015.