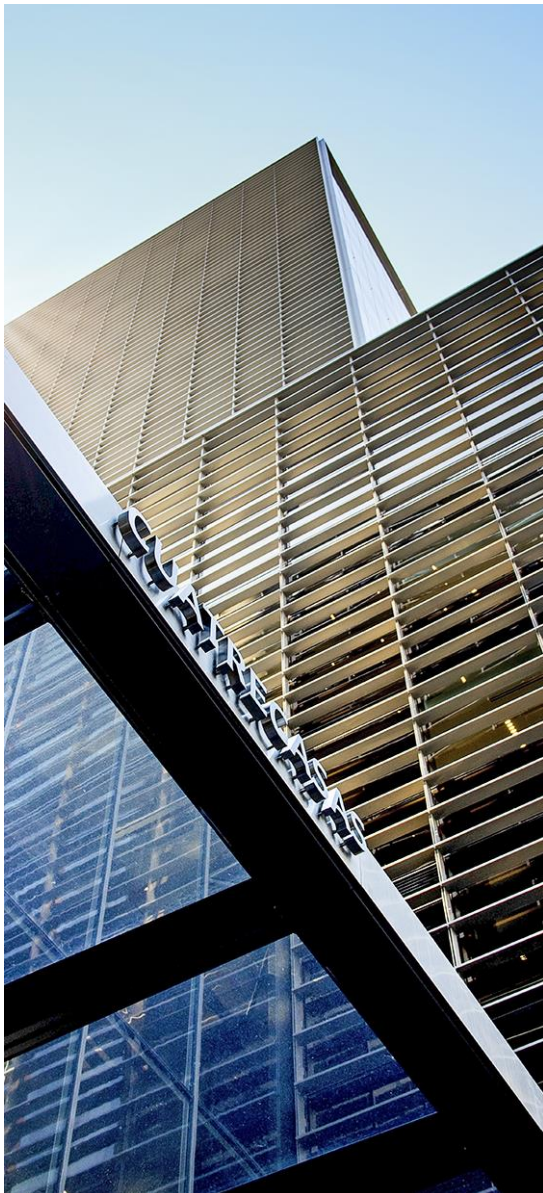


10 impactos de la reforma laboral

El **Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre**, afecta a instituciones laborales clave como la contratación temporal o la aplicación y vigencia de los convenios colectivos, pero no ha introducido cambios en otros apartados relevantes de la Reforma Laboral de 2012. Aun así, no es menor su impacto, que detallamos seguidamente. Además, la **Ley 21/2021** ha dificultado la jubilación forzosa en los futuros convenios colectivos.

Legal flash

30 de diciembre de 2021



Aspectos clave

1. Endurecimiento de la **contratación de duración determinada**.
 2. Revisión y racionalización del régimen de los **contratos formativos**.
 3. Refuerzo de los contratos **fijos discontinuos**.
 4. Régimen extintivo singular para los **contratos indefinidos de obra del sector de la construcción**.
 5. Facilidades a los **ERTE** e impulso de la formación durante su aplicación.
 6. El Gobierno puede activar el **Mecanismo RED** de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.
 7. Convenio colectivo aplicable en **contratas y subcontratas**.
 8. Eliminación de la **prioridad aplicativa del convenio de empresa** en materia retributiva.
 9. Vuelta a la **ultraactividad** ilimitada de los convenios colectivos.
 10. Refuerzo de los **derechos de información** de los representantes de los trabajadores (RLT) y de las **capacidades de control** de la Inspección de Trabajo (ITSS)
- Límites a la **jubilación forzosa** en los convenios colectivos



1. Endurecimiento de la contratación de duración determinada

- > **Se suprimen los contratos temporales por obra o servicio determinado**, permitiéndose la contratación temporal tan solo para atender circunstancias de la producción y para la sustitución de personas trabajadoras.
- > Se impone como requisito legal **expresar la causa de temporalidad** indicando (i) la causa habilitante de la contratación temporal, (ii) las circunstancias concretas que la justifican y (iii) su conexión con la duración prevista.
- > El **contrato temporal por circunstancias de la producción** podrá tener dos causas de temporalidad, con la siguiente duración:
 - **Causa 1: el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones** (por tanto, no estacionales o de temporada), incluso de la actividad normal de la empresa, que generen un desajuste temporal entre la plantilla disponible y la que se requiere, pudiendo extenderse el contrato **hasta 6 meses** (o, como máximo, hasta 1 año si así lo amplía el convenio sectorial). Se incluye entre las oscilaciones de la actividad las que deriven de las vacaciones anuales.
 - **Causa 2: situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada**, para las que las empresas podrán utilizar este contrato un máximo de **90 días (no continuados) en el año natural**, sin límite de trabajadores.
- > Se excluye como causa de temporalidad del contrato por circunstancias de la producción la realización de los trabajos en el marco de **contratas, subcontratas o concesiones administrativas** que constituyan la actividad ordinaria de la empresa.
- > El **contrato de sustitución** podrá tener tres causas:
 - **Causa 1:** sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso podrá anticiparse el contrato hasta 15 días antes de ausentarse la persona a sustituir.
 - **Causa 2:** completar la jornada reducida (por causas legales o convencionales) por otra persona trabajadora.
 - **Causa 3:** cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, en cuyo caso el contrato no podrá durar más de tres meses, o el plazo inferior que fije el convenio, ni volverse a suscribir con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.



- Esta nueva regulación de la contratación temporal será aplicable **a partir del 30 de marzo de 2022**, al fijarse su entrada en vigor a los **3 meses** de su publicación en el BOE. Las empresas podrán seguir aplicando la anterior regulación,
 - en el caso de los contratos de duración determinada suscritos antes del 31 de diciembre de 2021, hasta que se complete su duración máxima y,
 - en el caso de los contratos de duración determinada suscritos desde el 31 de diciembre de 2021 y hasta el 30 de marzo de 2022, durante 6 meses desde su firma, ya que, para estos contratos, se fija una duración máxima de 6 meses.
- Se facilita que el contrato temporal pueda considerarse indefinido, explicitando la **presunción** de que todo contrato lo es y ajustando en este sentido todas las situaciones previstas que conllevan adquirir la condición de fijo:
 - Fraude de Ley: se sustituye la referencia al “fraude de ley” por la alusión al mero incumplimiento de los requisitos legales sin más.
 - Falta de alta en Seguridad Social más allá del período de prueba: se elimina la salvedad de que la naturaleza de la actividad o servicio sea temporal.
 - Encadenamiento de dos o más contratos temporales:
 - **Por la misma persona**: Se reducen el plazo de encadenamiento y el período de referencia, pasando de 24 meses en un período de 30 meses, a **18 meses en un período de 24 meses**, incluyendo los períodos de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal (ETT).
 - **En el mismo puesto, por otras personas antes**: Se añade que también adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo ocupado antes, con o sin solución de continuidad, durante más de **18 meses en un período de 24 meses**, mediante contratos temporales por circunstancias de la producción o mediante ETT.
- Estos nuevos límites al encadenamiento de contratos de duración determinada se aplicarán a los contratos suscritos tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley. Y, a los efectos del nuevo cómputo, no se tendrán en cuenta los contratos anteriores salvo a partir del vigésimo a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley.
- Se endurece el **régimen sancionador frente a incumplimientos en materia de contratación temporal** al considerar que se ha producido una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas, y al fijar unas cuantías específicas de las sanciones para estos incumplimientos, que irán de un mínimo de 1.000 € a un máximo de 10.000 € (por persona trabajadora).



- Finalmente, y como aspecto muy relevante, se modifica el **sistema de cotización adicional para los contratos temporales** que pasa de penalizar solo las contrataciones inferiores a 5 días a aplicarse a todos los contratos inferiores a 30 días. La penalización consistirá en una tasa fija por cada contrato de 3 veces la cuota por contingencias comunes calculada sobre la base mínima diaria del grupo 8 de cotización. Actualmente, la base diaria vigente del grupo 8 es de 37,53 €, sobre la que aplicando el 23,6% de cuota empresarial y multiplicando por 3, se obtiene a un coste fijo adicional por contrato de 26,6 €.

2. Cambios en el régimen de los contratos formativos

CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

- El contrato de trabajo en prácticas pasa a denominarse "**para la obtención de la práctica profesional**" (práctica que deberá ser adecuada al nivel de los estudios concluidos).
- Se reduce de 5 a 3 años (de 7 a 5, para discapacitados) el **plazo hábil para suscribir este contrato** desde la terminación de los estudios, y se reduce también de 2 a 1 año (o a la duración inferior que fije el convenio colectivo) la duración máxima de esta modalidad contractual.
- Como novedad, se excluye de este contrato a quien ya haya obtenido **experiencia profesional o realizado actividad formativa** en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a **3 meses**.
- Se introduce la obligación de la empresa de elaborar un **plan formativo individual**, con el contenido de la práctica profesional, y de asignar **tutor/a**.
- **La retribución ya no podrá reducirse** hasta el 60% el primer año y hasta 75% el segundo año de vigencia del contrato, sino que **deberá** ser la del **grupo profesional y nivel retributivo** correspondiente a las funciones desempeñadas.
- Se introduce la **prohibición** de realizar **horas extras**, salvo las de fuerza mayor.
- Al término del contrato **deberá certificarse** el contenido de la práctica realizada.



CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

- El contrato para la formación y el aprendizaje pasa a denominarse "**de formación en alternancia**", **integrando al de formación dual universitaria** creado por la Ley 11/2020. En suma, se trata de que se puedan compatibilizar los estudios en curso con una actividad laboral relacionada con esa formación.
- Se reducen la **duración mínima del contrato** de 1 año a 3 meses, y la máxima de 3 a 2 años, y será el plan o programa formativo el que las concretará.
- Solo podrá suscribirse **un contrato por cada ciclo** de formación profesional y titulación universitaria, salvo que respondan a actividades distintas dentro de ciclo o programa formativo.
- El **tiempo previo de desempeño de la actividad en la misma empresa** que excluye a la persona de este contrato se reduce de 12 a 6 meses. **Desaparecen los límites de edad**, salvo cuando el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesional de nivel 1 y 2, y de programas públicos o privados del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, en cuyo caso el límite será **hasta 30 años**.
- A partir de ahora, este contrato podrá concertarse **a tiempo parcial**.
- No podrá establecerse **periodo de prueba**
- La persona contratada contará con **dos personas tutoras**, una designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa.
- La entidad formativa deberá elaborar, con la participación de la empresa, los **planes formativos individuales** donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- La **duración máxima de la jornada** durante el primer año se reduce del 75% al 65%, durante el segundo año se mantiene en un máximo del 85%.
- Se mantiene la prohibición de horas extras, pero se introduce una **excepción a la prohibición de trabajo nocturno y a turnos** cuando las actividades formativas no puedan desarrollarse en otros periodos debido a la naturaleza de la actividad.
- Se establece un **límite mínimo a la retribución** fijada en proporción al tiempo de trabajo, que no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, de la fijada en convenio.



NOVEDADES COMUNES A AMBOS CONTRATOS FORMATIVOS

- La entrada en vigor de la nueva regulación se producirá a los 3 meses de su publicación en el BOE, esto es, a partir del **30 de marzo de 2022**, completando su duración máxima conforme a la norma anterior los contratos anteriores.
- Ambos contratos formativos, que se formalizarán por escrito, **deberán incluir el texto del plan formativo individual**.
- 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**.
- Las **empresas en ERTE o acogidas al Mecanismo RED** 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.
- Las empresas podrán **solicitar al SEPE información** sobre contratos formativos suscritos con anterioridad a fin de comprobar los límites de duración máxima.

3. Refuerzo del régimen de los contratos fijos discontinuos

- La entrada en vigor de los cambios en esta materia se producirá a los 3 meses de su publicación en el BOE, esto es, a partir del 30 de marzo de 2022.
- El contrato fijo discontinuo pasa a incluir no solo los trabajos de naturaleza **estacional o de temporada**, sino también aquellos de prestación intermitente, que tengan **periodos de ejecución ciertos**, determinados o indeterminados (que dejan, por tanto, de estar sujetos a la regulación del contrato a tiempo parcial).
- Se reconduce a las **empresas ordinariamente contratistas** a la suscripción de contratos fijos discontinuos con sus trabajadores adscritos a las contrataciones, cuyos periodos de inactividad (i) sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones y (ii) no podrán extenderse más allá del plazo máximo que fije el convenio sectorial o, en su defecto, tres meses, más allá del cual la empresa deberá recurrir a las medidas coyunturales que prevé el ET.
- Las **ETT** también podrán suscribir estos contratos con sus trabajadores cedidos.



- > La norma sigue remitiéndose al convenio colectivo (y ahora también, en su defecto, al acuerdo de empresa) para regular **el orden y la forma de los llamamientos**, pero se fija ahora por Ley 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.
- > Los convenios colectivos sectoriales **podrán dotar de contenido (opciones de empleo y formación) los períodos de inactividad**.
- > Se amplía a todos los convenios colectivos (no solo sectoriales), la posibilidad de acordar la celebración **a tiempo parcial** de contratos fijos-discontinuos
- > Se pone fin a la problemática relativa al “**cálculo la antigüedad**” de las **personas fijas discontinuas**, disponiéndose que se calculará teniendo en cuenta toda la duración efectiva de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestado, salvo para determinar aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

4. Extinción de los contratos indefinidos adscritos a obra del sector de la construcción

- > En el sector de la construcción, se modifica la Ley 32/2006 para **permitir la extinción de los contratos indefinidos adscritos a una obra por motivos inherentes a la persona trabajadora**, que operará del siguiente modo:
 - Con 15 días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra, la persona trabajadora deberá recibir de la empresa una **propuesta de recolocación en otra obra**, por escrito (como anexo al contrato) y previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.
 - Recibida la propuesta, el contrato podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes **circunstancias** (debiendo la empresa comunicar la extinción con 15 días de antelación, salvo en el primer supuesto):
 - Que la persona **rechace la propuesta** (expresamente o por silencio si no responde en el **plazo de 7 días**)
 - Que, incluso tras recibir la formación, **la cualificación de la persona no resulte adecuada** a las nuevas obras en la misma provincia



- Que exista un **exceso de personas** con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones.
 - Que **la empresa no tenga otras obras en la provincia** acordes a la cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional de la persona
- La extinción del contrato por esta vía dará lugar a una **indemnización del 7%** calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción
- Se ha modificado también la Ley General de Seguridad Social para considerar esta causa de extinción como **situación legal de desempleo** a efectos de poder acceder a la prestación correspondiente.

5. Facilidades a los ERTE e impulso de la formación durante su aplicación

- Se acortan algunos de los **plazos de la tramitación del ERTE**, lo que permitirá una respuesta más ágil:
- En empresas de menos de 50 personas en plantilla, la duración máxima del período de consultas se reduce **de 15 días a 7 días**.
 - El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa se reduce **de 7 a 5 días, y de 15 a 10 días** en el caso de que algún centro de trabajo carezca de representación legal de los trabajadores (RLT).
- Igualmente, se facilitan algunos trámites del ERTE, lo que también podrá contribuir a una gestión más rápida:
- Se permite la **prórroga de los ERTE por causas empresariales**, previa propuesta de la empresa y negociación con la representación de los trabajadores en un período de consultas de 5 días de duración como máximo. La empresa deberá comunicar su decisión a la Autoridad Laboral en el plazo de 7 días.
 - Durante la aplicación del ERTE, **la empresa podrá desafectar y afectar** a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de la causa, previa información a la RLT y comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).
 - Se prescinde del **informe previo de la ITSS** en los ERTE por fuerza mayor por impedimento o limitación.



- > La norma impone, si es viable, **priorizar la reducción de jornada** frente a la suspensión de los contratos.
- > Se trae a la Ley el **procedimiento del ERTE por fuerza mayor temporal** (ordinario), antes solo desarrollado en los **arts. 31 y siguientes del RD 1483/2012**.
- > Tras la experiencia de los ERTE COVID, se incorpora a la Ley la regulación de los **ERTE por fuerza mayor por impedimento o limitación de la actividad normalizada** de la empresa, derivada de un acto de autoridad (fuerza mayor impropia), que no requerirá informe previo de la ITSS.
- > Se refuerza la prohibición de realizar nuevas contrataciones durante el ERTE tipificando su incumplimiento como **infracción grave** (una infracción cometida **por cada persona contratada**) y la de realizar externalizaciones durante el ERTE tipificando su incumplimiento como **infracción muy grave**.
- > La prohibición de realizar nuevas contrataciones durante el ERTE **se exceptiona** para los contratos formativos y si las personas afectadas por el ERTE no pueden atender la tarea por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, previa información a la RLT.
- > Se incorpora a la Ley General de Seguridad Social (LGSS) la regulación de la **cotización durante el ERTE**, recogida antes en la Orden de Cotización anual.
- > Las empresas que, durante el ERTE, desarrollen **acciones formativas para las personas afectadas** (que deberán respetar los descansos legales y derechos de conciliación), optarán a los siguientes beneficios:
 - Tendrán derecho a un **incremento de crédito para la financiación de acciones de formación** programada (**art. 9.7 Ley 30/2015**)
 - En casos de ERTE por causas empresariales, podrán acogerse a una **exención del 20% en la cotización empresarial** a la Seguridad Social sujeta a compromiso de mantenimiento de empleo de 6 meses que, en caso de incumplimiento, obligará tan solo al reintegro de la cotización indebidamente no ingresada correspondiente a la persona trabajadora afectada.
- > Se facilitan también los ERTE por fuerza mayor, ordinario y por impedimento o limitación, mediante la posibilidad de acceder a **exenciones en la cotización empresarial del 90%**, sujetas también al compromiso de mantenimiento del empleo en los términos expuestos.



6. El nuevo Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

- > Se crea esta **nueva vía** para la reducción de jornada o la suspensión de contratos por causas empresariales.
- > El acceso a este Mecanismo estará sujeto a una **doble intervención pública**:
 - En primer lugar, será necesario que **el Gobierno active temporalmente esta posibilidad** en alguno de los supuestos previstos, a saber:
 - Cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que lo aconseje (**modalidad cíclica**), que no podrá extenderse más de un año.
 - Cuando se aprecie una obsolescencia formativa y de capacitación en el sector (**modalidad sectorial**), con duración máxima inicial de un año, ampliable con hasta 2 prórrogas de 6 meses.
 - A continuación, será necesario, en el caso de **cada empresa**, instar el correspondiente **procedimiento administrativo** (acompañando, en el caso de la modalidad sectorial, un plan de recualificación de las personas afectadas) y obtener, previo **período de consultas** con la RLT (15 días o 7 en empresas de menos de 50 trabajadores) y previo informe de la ITSS (7 días), la **autorización administrativa** requerida (plazo de resolución de 7 días y silencio administrativo positivo), si entiende la Autoridad Laboral que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa.
- > Mientras siga activo el Mecanismo RED, cabrá la **prórroga de la medida** previo período de consultas con la representación de los trabajadores durante 5 días.
- > Al igual que en los ERTE, tendrá **prioridad la reducción de jornada** frente a la suspensión de contratos, si es viable; durante la aplicación del Mecanismo RED en la empresa, esta podrá **afectar y desafectar trabajadores** y estará sujeta a la misma prohibición de realizar **horas extras, nuevas contrataciones o externalizaciones** de actividad.
- > Se promueve el recurso a este Mecanismo RED, y el desarrollo de acciones formativas durante su aplicación, mediante **exenciones en la cuota empresarial por contingencias comunes**, con sujeción al mismo compromiso de mantenimiento de empleo de 6 meses previsto para las exenciones de los ERTE:
 - En el caso de la **modalidad cíclica**, se establecen unos porcentajes decrecientes por períodos de 4 meses a contar desde la activación por el Gobierno del Mecanismo



RED: 60% el primer cuatrimestre, 30% el segundo cuatrimestre y 20% el último cuatrimestre

- En el caso de la **modalidad sectorial**, las empresas podrán acogerse a una exención del 40% en la cotización empresarial a la Seguridad Social, solo si desarrollan acciones formativas para las personas afectadas.
- La suspensión de contrato o reducción de jornada por esta vía no es situación legal de desempleo, ya que la norma ha previsto una prestación de Seguridad Social específica (**prestación del Mecanismo RED**), que recoge la experiencia de los ERTE COVID, y gestionará el SEPE conforme al siguiente régimen:
 - No se requiere acreditar un periodo mínimo de cotización previo.
 - La relación laboral debe ser previa a la activación del Mecanismo RED.
 - Esta prestación es incompatible con las prestaciones o subsidios por desempleo, la prestación por cese de actividad, la Renta Activa de Inserción u otras prestaciones, salvo que ya fuesen compatibles con el trabajo
 - **Su solicitud será colectiva** a cargo de la empresa en el plazo de **un mes** desde la autorización a la empresa para aplicar el Mecanismo RED.
 - La **cuantía de la prestación** será (durante toda la vigencia del Mecanismo RED) un 70% de la base reguladora, equivalente a la del desempleo, con el tope del 225% del IPREM.
 - La prestación podrá extenderse durante toda la vigencia del Mecanismo RED en la empresa y **no consumirá desempleo**.

7. Convenio colectivo aplicable en las contratadas y subcontratadas

- Se obliga a las empresas contratistas (salvo los centros especiales de empleo cuando actúen como tales) a aproximar, al menos, las condiciones laborales de su plantilla adscrita a la contratada (singularmente, las salariales) a las de la plantilla de la empresa principal, sujetándolas al **convenio colectivo sectorial de la actividad desarrollada en la contratada**, u otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III (**art. 84 ET**).
- Si la empresa contratista tuviera un convenio propio o lo negociase más adelante, podrá, no obstante, aplicarlo en lugar del convenio sectorial salvo, entre otras materias, en la



cuantía salarial, que deberá determinarse por el convenio sectorial aplicable a la actividad desarrollada, de acuerdo con la nueva regulación de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa.

8. Fin de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial

- **Se elimina** la posibilidad de que el convenio de empresa, durante la vigencia del convenio de ámbito superior, tenga **prioridad aplicativa respecto a la cuantía del salario** base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- Así, las empresas con convenio de empresa propio, publicados con anterioridad a este Real Decreto-Ley, cuyas tablas salariales sean inferiores a las del convenio superior aplicable, **quedarán sujetas a estas tablas una vez que el convenio de empresa pierda su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año** desde la publicación de esta norma en el BOE.
- En todo caso, **los convenios colectivos deberán adaptarse a esta modificación en el plazo de 6 meses** desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto.

9. Recuperación de la ultraactividad sin límite temporal

- En los supuestos de denuncia del convenio colectivo **sin que se alcance un nuevo convenio**, la norma impone que se intente de nuevo el acuerdo a través de los **procedimientos de mediación** regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico. Previo pacto, también se podrá acudir al procedimiento de arbitraje.
- En caso de persistir las discrepancias, la Ley recupera el **mantenimiento indefinido de la vigencia ultraactiva del convenio denunciado**, hasta que se alcance nuevo acuerdo.

10. Derechos de información de la RLT y capacidades de control de la ITSS

- > **Se refuerzan los derechos de información de la RLT** en materias diversas:
 - En materia de **contratos formativos**, la empresa deberá informar a la RLT de los acuerdos de cooperación educativa o formativa, así como, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario, de dichas contrataciones. También deberá facilitar a la RLT la información que dé el SEPE relativa a si las personas a las que pretenden contratar han suscrito previamente contratos formativos y su duración.
 - A fin de facilitar el seguimiento de la **contratación temporal por circunstancias de la producción** para atender situaciones ocasionales, previsibles, de duración reducida y delimitada (limitada a un máximo de 90 días al año), las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la RLT una previsión anual de uso de estos contratos.
 - Se establece la obligación empresarial de informar a la RLT de los **puestos fijos ordinarios vacantes**.
 - La empresa deberá informar también a la RLT de las **conversiones en fijo** por incumplimiento de requisitos y límites de la contratación temporal.
 - En materia de **fijos discontinuos**, se prevé que la empresa deberá trasladar a la RLT, con la suficiente antelación, al inicio de cada ejercicio, 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.
 - A efectos de la **extinción de contratos indefinidos de obra del sector de la construcción**, deberá informarse de la finalización de la obra a la RLT, las comisiones paritarias de los convenios o, en su defecto, los sindicatos representativos del sector, con 5 días de antelación a su efectividad. E, igualmente, dicha extinción deberá ser puesta en conocimiento de la RLT con una antelación de 7 días a su efectividad.
 - Asimismo, en el ámbito de los ERTE, se ha previsto que la empresa deberá informar a la RLT de las **afectaciones y desafectaciones del ERTE** y de las **nuevas contrataciones permitidas** durante su aplicación.

- > **Se amplían las posibilidades de vigilancia de la ITSS** facilitándole el acceso a la información necesaria:



- A efectos del control de la **conversión en fijo** por incumplirse requisitos y límites de la contratación temporal, se establece que el SEPE pondrá en conocimiento de la ITSS esta información.
- Para el **control del Mecanismo RED**, se prevé que la ITSS y el SEPE colaborarán mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada, y la ITSS tendrá acceso a los datos incorporados mediante procedimientos automatizados y aplicaciones que le permitan conocer los extremos relativos a la aplicación de los Mecanismos.
- Se regula también que, para el **control de los ERTE y su aplicación** la TGSS, el SEPE y la ITSS tendrán acceso, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan, a todos los datos necesarios.
- E igualmente se ha previsto que, cuando el SEPE verifique que no se han realizado las **acciones formativas durante el ERTE o el Mecanismo RED**, la TGSS informará de tal circunstancia a la ITSS para que inicie los expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas que correspondan.

Límites a la jubilación forzosa

- > La [Ley 21/2021](#) ha modificado también el Estatuto de los Trabajadores (ET), reformulando su Disposición Adicional 10ª y añadiendo una Disposición Transitoria 9ª.
- > Según la nueva redacción, los convenios colectivos suscritos a partir de 1 de enero de 2022 podrán introducir **cláusulas de jubilación forzosa** pero a una edad posterior a la ordinaria de jubilación, esto es, **a partir de los 68 años**, y solo si la persona cuyo contrato se extingue reúne los requisitos para acceder al 100% de la pensión de jubilación y la extinción del contrato se compensa con la contratación indefinida y a tiempo completo de una nueva persona trabajadora.
- > El nuevo texto añade que, no obstante, de manera excepcional, el convenio colectivo podrá rebajar la edad de jubilación forzosa a la ordinaria de jubilación si se cumplen estos requisitos: 1) que en la actividad económica desempeñada (definida según el CNAE), la **tasa de ocupación de mujeres empleadas sea inferior al 20%** sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva; 2) que la persona cuyo contrato se extinga tenga derecho al 100% de la pensión de jubilación; y 3) que la empresa contrate en su lugar, de manera indefinida y a tiempo completo, al menos, a una mujer. Previamente a la extinción, la empresa deberá informar a la RLT.



Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en *Cuatrecasas*.

©2021 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

