

REFORMA LABORAL

Comentarios al RD 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral



Actualizado a 10 de febrero de 2022

cece madrid **M**
amepe



TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO (BOE 30.12.2021)

El Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral publicado en el BOE el 30 de diciembre de 2021 entró en vigor el 31 de diciembre con las excepciones que se señalan más adelante.

Los puntos centrales de la reforma son

1. La simplificación de los contratos y la aplicación de medidas dirigidas a reducir la tasa de temporalidad.
2. La modernización de la negociación colectiva, para restaurar un cierto equilibrio de poder entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
3. la modernización de la contratación y subcontratación de las empresas.
4. El establecimiento de un mecanismo de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y apoyo a la transición.

1. SIMPLIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS Y MEDIDAS PARA REDUCIR LA TASA DE TEMPORALIDAD

A continuación, recogemos los puntos más significativos de la reforma en los distintos tipos de contrato.

1.1 CONTRATO FORMATIVO (Artículo primero. Uno).

La nueva regulación entrará en vigor el 31 de marzo de 2022.

a. Tendrá **dos modalidades**:

a.1 Contrato de formación **en alternancia**:

- **Objeto: compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos** en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal.
- **Edad:**
 - Con **carácter general no existe límite de edad**.
 - **Hasta 30 años** cuando se suscriba el contrato en el marco de certificados profesionales de nivel 1 y 2 o de programas públicos o privados de formación en alternancia que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal.
- **Duración: mínimo tres meses y máximo dos años**, continuados o no.
- **Tiempo de trabajo efectivo: no podrá ser superior al 65%**, durante el **primer año**, o **al 85%**, durante el **segundo**, de la **jornada máxima** prevista en convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- **Retribución:** se fijará en **convenio** y, en su defecto, no podrá ser inferior al **60% el primer año** y al **75% el segundo año**, respecto de la fijada en convenio para el **grupo profesional y nivel retributivo** correspondiente a las funciones desempeñadas, en **proporción al tiempo de trabajo efectivo**. En ningún caso podrá ser inferior al **SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo**.
- **Plan formativo individual:**
 - Recogerá el **contenido de la formación**, el **calendario** y las **actividades** y los **requisitos de tutoría** para su cumplimiento. Habrá **un tutor designado por el centro o entidad formativa y otro por la empresa**.
 - Elaborado por el **centro o entidad formativa con la participación de la empresa**.

- Se podrá **concertar**:
 - A **tiempo parcial**.
 - En **horario nocturno y a turnos** cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos.
 - **Varios contratos con varias empresas** para cubrir las distintas actividades del ciclo, plan o programa formativo.
- **No se podrán celebrar** cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato **haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses**.
- **No podrán realizarse horas complementarias ni extraordinarias**, salvo por causa de fuerza mayor, y **no llevará aparejado un periodo de prueba**.
- **Cotización** (Artículo tercero. Nueve. Disposición adicional cuadragésima tercera):
 - Se prevé un **nuevo régimen de cotización que entrará en vigor a partir del 31 de marzo de 2022** y será **aplicable a los contratos de formación y aprendizaje vigentes a esa fecha y a los nuevos contratos de formación en alternancia**.
 - Cuando la **base de cotización mensual por contingencias comunes no supere la base mínima mensual de cotización del Régimen General**, el empresario ingresará las **cuotas únicas que determina la Ley de Presupuestos Generales del Estado**, siendo la cuota por contingencias comunes a cargo del empresario y del trabajador, y la cuota por contingencias profesionales a cargo del empresario. Igualmente, ingresará las **cuotas únicas correspondientes al Fondo de Garantía Salarial**, que serán a su exclusivo cargo, así como las correspondientes a **desempleo** y por **formación profesional**, que serán a cargo del empresario y del trabajador, en las cuantías igualmente fijadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
 - Cuando la **base de cotización mensual por contingencias comunes supere la base mínima mensual de cotización del Régimen General**, la cuota a ingresar estará constituida por el resultado de sumar las cuotas únicas antes citadas y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización anteriormente indicada de la base mínima.
 - A los **contratos a tiempo parcial** les resultará de aplicación las normas de cotización indicadas para los contratos formativos en alternancia a tiempo completo.
 - Se **aplicarán las exoneraciones** que a 31 de marzo de 2022 **estén establecidas para los contratos para la formación y el aprendizaje**.
- **Régimen transitorio** (Disposición transitoria segunda):
 - **Hasta** la entrada en vigor del nuevo régimen de cotización, **31 de marzo de 2022**, la cotización de los **contratos de formación en alternancia que se suscriban** a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, **31 de diciembre de 2021**, y de los **contratos de contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con anterioridad a la misma**, se realizará conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 para los contratos para la formación y el aprendizaje.
- **Contratación de jóvenes menores dieciocho años trabajos con riesgos específicos**

(Disposición final quinta): Ante las prohibiciones del trabajo de jóvenes menores de 18 años en determinadas profesiones y oficios, derivadas del Decreto de 26 julio de 1957, sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos e insalubres, que se encuentran desfasadas y generan limitaciones a la inserción de los jóvenes y el desarrollo de la formación profesional dual, se prevé que en el **plazo de tres meses desde el 31 de diciembre de 2021**, el Ministerio de Trabajo y Economía Social presentará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas un análisis de la normativa de seguridad y salud aplicable a los menores, para la elaboración de un reglamento sobre las peculiaridades aplicables a la contratación de personas jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos, que aprobará el Gobierno, en desarrollo del artículo 27.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

a.2 Contrato para la obtención de la práctica profesional:

- **Objeto:** el desempeño de una **actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional** adecuada a los correspondientes niveles de estudios.
- Podrá **concertarse**:
 - o ▪ Con quienes estuviesen en **posesión de un título** universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o **certificado** del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.
 - o ▪ Dentro de los **tres años**, o de los **cinco años** si se concierta con una persona con discapacidad, **siguientes a la terminación de los correspondientes estudios**.
- **No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional realizado actividad formativa la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses**, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- **Duración:** mínimo **seis meses** y máximo **un año**.
- **Periodo de prueba:** **no podrá exceder de un mes**, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- **Retribución por tiempo de trabajo efectivo:** será la fijada en **convenio** y, en su defecto, la del **grupo profesional y nivel retributivo** correspondiente a las funciones desempeñadas. **En ningún caso podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo**.
- La empresa elaborará un **plan formativo individual** y asignará un **tutor**.
- No podrán realizarse **horas extraordinarias**, salvo por causa de fuerza mayor.
 - o **a.3 Común a ambas modalidades:**
- Será **indefinido ordinario** el contrato celebrado en fraude de ley o incumpliendo los requisitos formativos.
- **Se podrán realizar en empresas en ERTES**, del artículo 47 o 47 bis, siempre que las personas contratadas no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada.
- La **acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones**, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- **Bonificación del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes**, durante la

vigencia del contrato, cuando se concierten con **personas trabajadoras con discapacidad**.

b. **Régimen transitorio** (Disposición transitoria primera):

- Los **contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores**, según la **redacción anterior a esta reforma que estará vigente hasta 30 de marzo de 2022**, resultarán aplicables **hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto**.
- Por lo tanto, podrán **seguir realizándose contratos de prácticas y para la formación y el aprendizaje hasta el 30 de marzo de 2022, conforme a su regulación y regirán hasta su duración máxima**, es decir, **hasta 2 y tres años como máximo**, respectivamente.

c. **Estatuto del Becario** (Disposición adicional segunda):

El Gobierno, en el **plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma**, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, para en el ámbito del diálogo social **abordar el Estatuto del Becario**, que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

1.2 CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (Artículo 1.3).

La nueva regulación entrará en vigor el **31 de marzo de 2022**.

a. **Tendrá dos modalidades:**

a.1 Por **circunstancias de la producción**, con dos submodalidades:

- Una de **6 meses ampliable a un año por convenio colectivo sectorial** para:
 - El **incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que**, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, **generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere**, siempre que no responda a los supuestos del fijo-discontinuo que se verán a continuación.
 - Entre las oscilaciones se entenderán las que derivan de las **vacaciones anuales**.
- Otra de **90 días en el año natural**:
 - Para atender **situaciones ocasionales, previsibles** y que tengan una **duración reducida y delimitada**.
 - Se podrán contratar **todas las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones**.
 - Estos noventa días **no podrán ser utilizados de manera continuada**
 - Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán **trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos**.
- **Contratistas, subcontratistas o concesionarias de la administración podrán concertar este contrato cuando concurren las circunstancias de la producción descritas**.
- Las **ETT,s** podrán celebrar con las personas trabajadoras **un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes**, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan a un supuesto de contratación de los contemplados en las dos submodalidades descritas anteriormente.

a.2 **Por sustitución** en los siguientes supuestos:

- **De una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo**. La prestación de

servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como **máximo**, durante **quince días**.

- **Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora**, en virtud de causas legales o convencionales.
- **Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción** para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses.

b. Algunas cuestiones a tener en cuenta:

- **Cotización adicional de 26 euros**, con cada baja, en **contratos de menos de treinta días**. No se aplicará a los **regímenes especiales de trabajadores por cuenta ajena agrarios, de empleados de hogar y de la minería del carbón y tampoco a los contratos por sustitución**.
- **Adquisición de la condición de fijas de:**
 - o Las **personas contratadas incumpliendo la regulación de estos contratos** o que **no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social** transcurrido un plazo igual al fijado legalmente para el periodo de prueba.
 - o Las **personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior dieciocho meses**, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, **mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción**, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal.
 - o La **persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado**, con o sin solución de continuidad, **durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción**, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.
- **Régimen transitorio** (Disposición transitoria tercera):
 - o Los **contratos para obra y servicio determinado** concertados según lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, en la **redacción anterior a la actual reforma, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021**, así como los **contratos fijos de obra** suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén **vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos**, es decir, **hasta 3 años o cuatro si se ha ampliado por convenio colectivo**.
 - o Los **contratos eventuales por circunstancias del mercado**, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de **interinidad** basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, **celebrados antes del 31 de diciembre de 2021**, según la **redacción anterior a la actual reforma**, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción, es decir, **en los contratos eventuales hasta 6 meses o 12 si se ha ampliado por convenio colectivo**.
 - o Los **contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022**, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado, es decir, el

artículo 15.1 a) y b) **anterior a la actual reforma**, pero su duración **no podrá ser superior a seis meses**. (Disposición transitoria cuarta).

- o Lo previsto sobre el **encadenamiento de contratos** será **de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de 31 de marzo de 2022**. (Disposición transitoria quinta).

Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo para el encadenamiento, **se tomará en consideración sólo el contrato vigente a 31 de diciembre de 2021**.

1.3 CONTRATO FIJO-DISCONTINUO Y CONTRATACIÓN INDEFINIDA

a. Contrato fijo-discontinuo

La **nueva regulación entrará en vigor el 31 de marzo de 2022**, momento hasta el cual estos contratos se suscribirán conforme a la normativa anterior a esta reforma.

- Se podrá **concertar**:
 - o Para la realización de **trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada**, o para **el desarrollo aquellos que tengan dicha naturaleza** pero que, siendo de **prestación intermitente**, tengan **periodos de ejecución ciertos**, determinados o indeterminados.
 - o Para el desarrollo de **trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas** que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. Los **convenios colectivos sectoriales** podrán determinar un **plazo máximo de inactividad entre subcontratas**, que, en su defecto, será de **tres meses**.
 - o Por las **ETT,s** para la **cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias**, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, sobre contratos de duración determinada, coincidiendo en este caso los períodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos. En este supuesto, **las referencias efectuadas a la negociación colectiva**, que indicamos a continuación, **se entenderán referidas a los convenios colectivos sectoriales o de empresa de las empresas de trabajo temporal**. Estos convenios colectivos podrán, asimismo, fijar una garantía de empleo para las personas contratadas bajo esta modalidad
- **Adaptabilidad** de esta figura mediante la fijación **a través de convenio colectivo** y, en su defecto, acuerdo de empresa de los criterios objetivos y formales de llamamiento.
- Por **convenio sectorial** podrá establecerse: una bolsa sectorial de empleo, la celebración a tiempo parcial, un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento.
- Su **antigüedad** se calcula atendiendo a **toda la duración de la relación laboral** en aspectos como la **promoción económica y profesional** y según el **tiempo de servicios efectivamente prestados a efectos indemnizatorios**.
- Consideración como **colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación** del sistema de formación profesional para el empleo **durante los periodos de inactividad**.
- El Gobierno regulará, en el marco de la reforma del nivel asistencial por desempleo, las **modificaciones necesarias para mejorar la protección del colectivo de fijos-discontinuos**,

permitiéndoles el acceso a los subsidios por desempleo, en las mismas condiciones y con los mismos derechos que el resto de personas trabajadoras por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social protegidos por la contingencia de desempleo. (Disposición final sexta).

b. Contratación indefinida

Los contratos se **presumen concertados por tiempo indefinido**. (Artículo primero. Tres).

1.4. MEDIDAS PARA REDUCIR LA TASA DE TEMPORALIDAD

El artículo 1.12 del Real Decreto establece que el Gobierno realizará una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas cada dos años y publicará la tasa de temporalidad general y por sectores. La primera evaluación tendrá lugar en enero de 2025.

Si la tasa de temporalidad no mejorara, el Gobierno elevará a la mesa de negociación nuevas medidas adicionales a las previstas en este Real Decreto, para la consecución de dicho objetivo.

En concreto, algunas de las medidas establecidas en esta nueva regulación son:

- El **contrato temporal se convertirá automáticamente en indefinido** cuando un trabajador esté con este tipo de empleo un tiempo máximo de 18 meses, en el periodo de dos años. Hasta ahora, eran 24 meses en un periodo de 30 meses. Además, también se convertirá en indefinido cuando el empresario no justifique debidamente el uso y la causa del contrato temporal en cualquiera de sus modalidades.
- **La Inspección de Trabajo y de Seguridad Social aumentará las sanciones a las empresas** que cuenten con trabajadores en situación irregular por un contrato temporal. En resumen, el artículo 5 recoge el un nuevo sistema de infracción:
 - **tipificación de nuevas infracciones** vinculadas, principalmente, a contratación temporal directa y a través de ETT,s, información sobre cobertura de vacantes en la empresa, seguimiento de los procedimientos de ERTES, ERES y Mecanismo RED, así como al incumplimiento de prohibiciones de contratación y externalizaciones durante los ERTES.
 - Incorporación de **nuevas sanciones por infracciones graves** en materia de relaciones laborales y empleo y de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias.
 - Las **infracciones operan por cada persona trabajadora afectada**.
 - Las **infracciones en el orden social cometidas con anterioridad a 31 de diciembre de 2021** se sancionarán conforme a las cuantías y se someterán al régimen de responsabilidades vigente con anterioridad a dicha fecha.

2. MODERNIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1 Prioridad aplicativa del convenio de empresa en determinadas materias. El convenio sectorial prevalece sobre el convenio de empresa en materia salarial. (Artículo 1.9).

- **Se mantiene la prioridad aplicativa del convenio de empresa salvo en materia salarial.**
- **Régimen transitorio** (Disposición transitoria sexta):

- o 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 un año desde dicha fecha.
- o Una vez alcanzado el plazo descrito en el apartado anterior, los convenios **deberán adaptarse en el plazo de seis meses**.

2.2 Ultractividad (Artículo primero. Diez).

- **Será plena**, es decir, **en defecto de pacto**, cuando hubiera **transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo**, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.
- **Régimen transitorio (Disposición transitoria séptima):**
 - o 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**.

3. MODERNIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN DE LAS EMPRESAS

- **Se mantiene el régimen vigente al que se incorpora la previsión de que:**

o **El convenio colectivo** de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será **el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata**, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

o Cuando la **empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio**, se aplicará éste en los términos que resulten de la aplicación de las reglas de concurrencia del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta nueva previsión no se aplicará a los centros especiales de empleo. (Artículo 1.15).

4. ESTABLECIMIENTO DE UN MECANISMO DE FLEXIBILIDAD INTERNA, ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y APOYO A LA TRANSICIÓN

4.1 ERTES. (Artículo 1.6).

- **Nueva causa de ERTE:**
 - o Se recoge como **causa de fuerza mayor temporal la determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa**, consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas las orientadas a la protección de la salud pública.
 - o **Procedimiento flexible** en línea con lo aplicado en los ERTE,s durante la pandemia.
- En los **ERTES ETOP** mayor facilidad en su tramitación para las pymes, así **el periodo de consultas se reduce a siete días para las empresas con menos de 50 trabajadores**.
- Llamamiento a **priorizar la adopción de medidas de reducción de jornada** frente a las de suspensión de contratos.
- Posibilidad de **desafectar y afectar a las personas trabajadoras** en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas.
- **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.

- Se prevén **exenciones voluntarias en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta** de:
 - o El **20% para ERTE,s ETOP**, vinculadas a la **puesta a disposición de las personas trabajadoras de acciones formativas** a través de **cualquier de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 5/2002**, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en la **Ley 30/2015**, de 9 de septiembre, 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 **habrá que devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora afectada por dicho incumplimiento**.
La empresa tiene derecho a un **incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada**. (Artículo cuarto).
 - o El **90% para ERTE,s de fuerza mayor** y por **impedimentos o limitaciones en la actividad normatizada de la empresa**.
 - o **Las exoneraciones son de acogimiento voluntario por la empresa y están condicionadas al mantenimiento del empleo** durante los **seis meses** siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.
En caso de **incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo** habrá que **devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora despedida**.
- Se aplica el **régimen de protección por desempleo de carácter general**.
- La tramitación y efectos de los **ERTE,s por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19**, regulados en el Real Decreto-ley 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 dicha norma hasta el día 28 de febrero de 2022**. (Disposición adicional tercera).

4.2 MECANISMO DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO (Artículo 1.5).

- Es un **instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo** que, 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 a **periodo de consultas con la representación de los trabajadores y autorización de la autoridad laboral**.
- Tiene **dos modalidades**:
 - o **Cíclica**, cuando se aprecie una **coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización**, con una **duración máxima de un año**.
 - o **Sectorial**, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se **aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras**, con una **duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una**.
- Llamamiento a **priorizar la adopción de medidas de reducción de jornada** frente a las de suspensión de contratos.

- Posibilidad de **desafectar y afectar a las personas trabajadoras** en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas.
- **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.
- Se prevén **exenciones voluntarias en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta:**
 - o En la **modalidad cíclica:**
 - **60%** desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, **hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación.**
 - **30%** durante los cuatro meses siguientes a la finalización del plazo anterior.
 - **20%** durante los cuatro meses siguientes a la finalización del plazo anterior.
 - o El **40%** en la **modalidad sectorial**, vinculadas a la **puesta a disposición de las personas trabajadoras de acciones formativas** a través de **cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 5/2002**, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en la **Ley 30/2015**, de 9 de septiembre, 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.**

La empresa tiene derecho a un **incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada.** (Artículo cuarto).
 - o Se habilita al **Consejo de Ministros** para impulsar las modificaciones legales necesarias para **modificar los porcentajes de estas exenciones** y también para **establecer la aplicación de exenciones la cotización debida por los trabajadores reactivados**, tras los períodos de suspensión del contrato o de reducción de la jornada, en el caso de los expedientes de regulación temporal de empleo en la **modalidad cíclica.**
 - o Las **exoneraciones son de acogimiento voluntario por la empresa y condicionadas al mantenimiento del empleo** durante los **seis meses** siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

En caso de incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo **hay que devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora despedida.**
- Se prevé una **protección por desempleo del 70% de la base reguladora durante todo el tiempo de aplicación de la medida**, sin periodo de carencia ni consumo de prestaciones. **Entrará en vigor el 31 de marzo de 2022.**
- Se constituirá un **Fondo RED**, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, para financiar las necesidades del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exoneraciones, incluidos los costes asociados a la formación.

5. PRÓRROGA DEL SMI DE 2021 (Disposición adicional séptima).

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