

Madrid, 7 de febrero de 2022

Para: Titulares de Escuelas Católicas  
Directores de centros

**EC12527**

## **REFORMA LABORAL 2021: SUBCONTRATACIÓN, ERTE, FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO, INFRACCIONES Y SANCIONES Y SMI**

Estimados amigos:

Según os indicamos en la circular del pasado día 11 de enero de 2022 (Doc. Ref.: EC12446) debido a la extensión del contenido de la reforma laboral 2021, recogida 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*, hemos considerado que desde un punto de vista pedagógico es mejor dividirla en dos circulares.

A continuación, os informamos del contenido restante de la reforma.

### **1.- SUBCONTRATACIÓN.**

A partir de la entrada en vigor del presente RDL (31-12-2021) el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de si dicha actividad es o no la actividad principal de la empresa, salvo:

- que exista otro convenio sectorial que resulte aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III del ET.
- que la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, en cuyo caso se aplicará este (salvo en materia salarial, si el convenio sectorial es más favorable), teniendo en cuenta las reglas de concurrencia del art. 84 ET

En los casos de contratas y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo no será de aplicación lo establecido anteriormente.

La redacción del Real Decreto-Ley 32/2021 en esta materia es susceptible de ser interpretada de diferentes formas, por lo que se tendrá que analizar cada circunstancia concreta y tener en cuenta los criterios que se vayan fijando por los tribunales.

## 2. ERTES.

Se incorporan a la legislación ordinaria como causa de fuerza mayor los ERTE por impedimento o limitación en la actividad normalizada de la empresa que se han venido utilizando durante la pandemia tras la primera prórroga de los ERTE.

Las empresas podrán reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), en la tramitación de estos ERTE se modifica el periodo de consultas, que, para las empresas con menos de 50 trabajadores, reduce el plazo pasando de quince a como máximo siete días.

Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las causas que justifican las medidas, informando previamente a la RLT.

Asimismo, mientras esté en vigor el ERTE no se podrán realizar horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni realizar nuevas contrataciones laborales. Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada 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.

Las empresas que lleven a cabo acciones formativas en favor de las personas afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada.

Las exenciones voluntarias en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta de:

- 20% en los ERTE ETOP
- 90% en los ERTE por fuerza mayor y en los de limitación o impedimento

En caso de incumplimiento de la puesta a disposición de las acciones formativas habrá que devolver las exoneraciones de las personas trabajadoras afectadas por la falta de formación.

Los beneficios en materia de cotización vinculados a los expedientes de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa, estarán condicionados al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas. En caso de incumplimiento de este compromiso, habrá que devolver las exoneraciones de la persona trabajadora despedida.

Los ERTE por impedimento o limitación en la actividad normalizada de la empresa vinculados a la COVID-19 seguirán rigiéndose por lo establecido en el Real Decreto Ley 18/2021 hasta el 28-2-2022.

### **3.- MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO.**

El mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que permitirá a las empresas la solicitud, voluntaria, a la autoridad laboral de la adopción de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

Este Mecanismo RED puede dar lugar a dos situaciones:

a) Cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.

b) 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.

Este Mecanismo debe ser activado por el Consejo de Ministros.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud por parte de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras. Su tramitación será como los ERTE derivados de fuerza mayor temporal

La autoridad laboral deberá remitir el contenido de la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y recabar informe preceptivo de esta sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes.

La autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida.

Cuando el período de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo, pudiendo la empresa proceder a las reducciones de jornada o suspensiones de contrato.

Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial.

Las empresas podrán acogerse voluntariamente a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta, que en el caso de la aplicación de los Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización en su modalidad cíclica del empleo será:

- El 60% desde la fecha de activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha.

- El 30 %, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo marcado en el apartado anterior.

- El 20 % durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo en el que hemos aplicado el 30%.

El 40 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial.

Estas exenciones resultarán de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas.

Cuando no se hayan realizado las acciones formativas a las que se refiere este artículo la Tesorería General de la Seguridad Social informará de tal circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que ésta inicie los expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas que correspondan, respecto de cada una de las personas trabajadoras por las que no se hayan realizado dichas acciones.

#### **4.- PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA.**

El convenio colectivo sectorial recupera su prioridad sólo en materia salarial, no pudiendo los convenios colectivos de empresa establecer condiciones salariales inferiores a las previstas en el sector.

La prioridad aplicativa del convenio colectivo sectorial se aplicará a los convenios colectivos de empresa publicados antes de la entrada en vigor antes del 31-12-2021, una vez que estos pierdan su vigencia, y como máximo en el plazo de un año desde la entrada en vigor del RDL 32/2021, es decir hasta el 30-12-2022. Una vez alcanzado este plazo, los convenios deberán adaptarse en el plazo de seis meses.

#### **5.- ULTRACTIVIDAD.**

La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos establecidos en el propio convenio.

En defecto de pacto, una vez transcurrida la negociación del convenio colectivo sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del anterior. Esta situación es la existente en todos los convenios colectivos que negocia ESCUELAS CATOLICAS, por lo que esta modificación normativa no afecta a nuestros textos convencionales.

## **6.- INFRACCIONES Y SANCIONES.**

Se tipifican nuevas infracciones vinculadas a la contratación temporal, a la transgresión sobre modalidades contractuales utilizadas en fraude de ley y a la cobertura de vacantes. En este sentido, el empresario debe informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contrato de duración determinada o temporales y a los fijos discontinuos sobre las vacantes existentes en la empresa, de no hacerlo será considerado como infracción leve.

Se incorpora como sanción grave en materia de relaciones laborales la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo.

Se sanciona como infracción grave la formalización de nuevas contrataciones en los periodos de aplicación de los ERTE.

Se considera infracción muy grave proceder al despido colectivo de trabajadores o a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor o del Mecanismo RED en cualquiera de sus modalidades, sin acudir a los procedimientos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Las infracciones operan por cada persona trabajadora afectada.

Las infracciones cometidas con anterioridad a 31-12-2021 se sancionarán conforme a la normativa vigente con anterioridad a esta fecha.

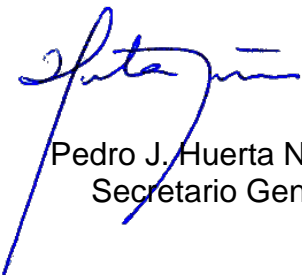
## **7.- PRÓRROGA SMI DEL 2022.**

Se prorroga la vigencia del Real Decreto 817/2021 por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2021. El presente RDL señala que hasta que no se apruebe en el marco del diálogo social el SMI para este año, se seguirá aplicando el salario mínimo interprofesional fijado para el 2021. No obstante, según la información con la que contamos se producirá un nuevo incremento del SMI para 2022.

Para cualquier duda que os pueda surgir a este respecto tenéis nuestra Asesoría Jurídica a vuestra disposición.

Asimismo, aprovechamos la ocasión para informaros de que vamos a organizar unas Jornadas Informativas sobre todas las cuestiones afectadas por la reforma laboral y su incidencia en nuestro sector. Os enviaremos información en breve.

Un cordial saludo,



Pedro J. Huerta Nuño  
Secretario General

*Os recordamos que esta información es para vuestro conocimiento exclusivamente, y no está permitida la difusión a terceros ni en redes sociales*