



Por **Marta Pérez Dorao**, directora general de FECE

## La reforma laboral (parte II)

En cuanto al régimen transitorio, los contratos vigentes siguen en base a la legislación anterior hasta su duración máxima.

### Cambios en los ERTE

Respecto a los ERTE, sufren diversas modificaciones y se crea uno nuevo. La gran novedad es el art. 47 bis, con el mecanismo RED. Su objetivo es buscar la flexibilidad interna, reconociendo la utilidad que han tenido en los últimos meses, pero, aunque proporciona flexibilidad en la contratación, otras medidas no son tan relevantes respecto a la regulación anterior.

En los ERTE de suspensión o reducción de jornada, aunque la administración lo denomina medida de flexibilidad interna, en realidad es flexibilidad externa: ajuste de plantilla en base a factores externos, como económicos, técnicos o de la producción, o derivadas de fuerza mayor. Se introducen cambios para tratar de acelerar el proceso: se reduce el periodo de consultas (de 15 a 7 días en empresas con menos de 50 trabajadores), también el periodo para crear la comisión representativa y se automatizan los procesos. Interesante constatar que aquí se revierte la discutida medida, vigente en otros ámbitos, de que los sindicatos mayoritarios son de facto los representantes cuando no haya representación sindical en la empresa, medida que fue muy conflictiva.

En el ERTE ETOP no hay grandes modificaciones (que ya se produjeron), sino matizaciones. En el ERTE por fuerza mayor ha habido mayor desarrollo normativo, en base a lo que se ha aprendido estos dos últimos años y lo que procede de los reales decretos. La gran novedad es la nueva causa consistente en impedimento para la actividad por decisión

de autoridad pública (podrían ser nuevos confinamientos, pero también se podría entender como causa la no renovación de licencia, por ejemplo)

Se prioriza en todo caso la reducción de jornada antes de suspender contratos. Y un matiz importante es que hay que identificar a los trabajadores afectados, lo cual implica que hay que modificar el reglamento, que no lo exigía.

### El mecanismo RED debe ser activado por el Consejo de Ministros

El nuevo mecanismo RED de flexibilidad y estabilización en el empleo, del art. 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, es un instrumento que ha de activarse por el Consejo de Ministros. Una vez activado permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo (hay que solicitarlo, no es automático). Sus modalidades pueden ser:

**1.** Cíclica, cuando se aprecie coyuntura macroeconómica general y por duración máxima de 1 año.

**2.** Sectorial, cuando en algún sector se aprecien cambios permanentes que requieran recualificación y transición profesional de los trabajadores, con duración máxima inicial de 1 año y posibilidad de 2 prórrogas de 6 meses cada una. El hecho de que el Consejo de Ministros active el mecanismo no implica que entre en vigor automáticamente en cada empresa, sino que es necesario aplicar todo el procedimiento de ERTE previa autorización de la autoridad laboral (sistema anterior con periodo de consultas). Y plan de recualificación en sectoriales. Este mecanismo implica bonificaciones en las cotizaciones y medidas de protección social de las personas afectadas ■

Se suprimen los contratos en prácticas, los contratos para la formación y aprendizaje y los contratos para la formación dual universitaria. Y se crea un nuevo contrato formativo con dos modalidades: en alternancia y de práctica profesional. Tienen una serie de requisitos y si se incumplen, se considera contrato indefinido.

**1.** Alternancia: Su objetivo es simultañarlo con la formación. Sin periodo de prueba, tiene unos requisitos estrictos. Aplica a empleados sin titulación, no se establece una edad máxima en general, pero es de 30 años en ciertos casos. Es importante pedir al SEPE información para asegurarse de que no se exceden las condiciones. El certificado tiene valor liberatorio.

Duración: Mínima 3 meses y máxima 2 años. Y puede ser a tiempo completo o parcial, pero siempre compatible con la formación (no superior al 65% durante el primer año y al 85% durante el segundo).

**2.** Práctica profesional: Su objetivo es adquirir una práctica profesional adecuada al nivel de estudios, por lo que se dirige a los que tengan título (universitario, grado medio, especialista, formación profesional, etc.). Se debe celebrar en los 3 años siguientes a terminar los estudios (o 5, si tiene discapacidad), y no puede ser inferior a 6 meses ni exceder de un año. Igual que en el anterior, es necesario un plan formativo y un tutor.