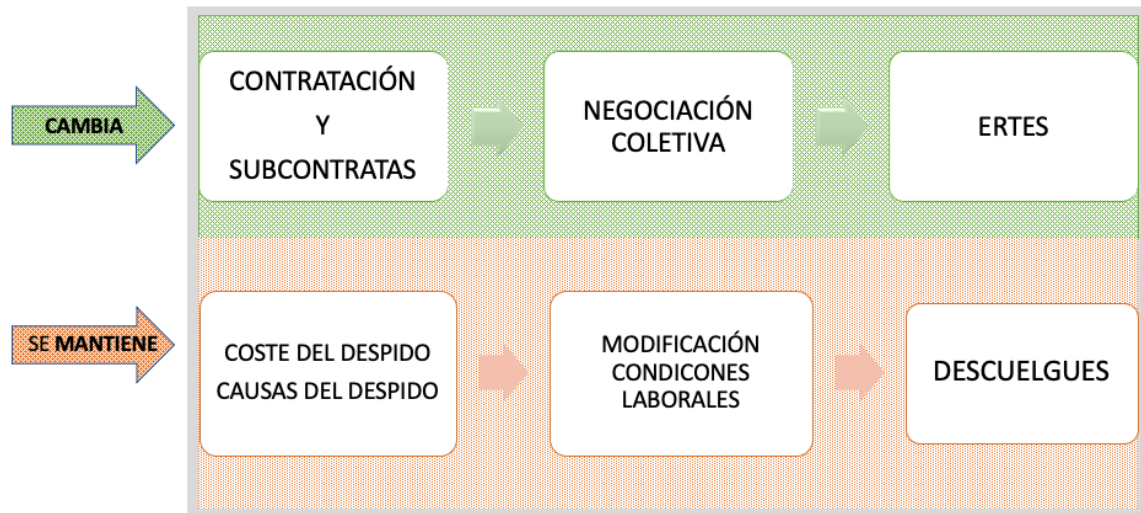


Claves para entender la reforma laboral. Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

El texto de reforma laboral pactado con los agentes sociales introduce cambios en Estatuto de los Trabajadores modificando figuras importantes dentro de la legislación laboral.

1) Esquema:



LO QUE CAMBIA

2) Contratos de trabajo

Se establece que el contrato de trabajo ordinario será el indefinido (nuevo art 15 ET) y que sólo podrán hacerse dos tipos de contratos temporales: el estructural y el formativo.

a. Contratos temporales

El primero de ellos, el estructural, sólo podrá responder a dos causas: por circunstancias de la producción y por sustitución de otro trabajador con reserva de puesto de trabajo, siempre y cuando quede perfectamente especificado a quien sustituye el trabajador contratado.

El contrato por circunstancias de la producción sólo podrá concertarse por incrementos ocasionales imprevisibles de la producción u oscilaciones de la demanda, por un tiempo máximo de seis meses, ampliables a doce si así lo establece el convenio colectivo sectorial de turno. Esta causa podrá emplearse en situaciones previsibles, como las campañas de Navidad o agrícolas, por un periodo máximo de 90 días al año no consecutivos. En el último trimestre del

año anterior a la realización de estos contratos, los representantes sindicales deberán ser informados de la previsión anual.

Las partes han acordado reducir a 18 meses en un periodo de 24 meses el plazo de encadenamiento de contratos para adquirir la condición de trabajador indefinido, frente a los 24 meses en un periodo de 30 meses vigente actualmente.

El incumplimiento de las normas que regulan la contratación temporal llevará a que el trabajador sea considerado indefinido. De hecho, se elevarán las sanciones contempladas en la Ley de Infracciones y del Orden Social (LISOS) por el uso fraudulento de la contratación temporal, estableciéndose multas por cada situación fraudulenta y no por empresa.

b. Nuevo contrato fijo de obra.

Desaparece la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado, modalidad contractual fuertemente cuestionada por las jurisprudencias interna y comunitaria (STS1137/2020, de 29 de diciembre de 2020 y STJUE de 24 de junio de 2021 -C 550/19-), que será sustituido en el sector de la construcción por un nuevo contrato indefinido de obra. El empresario podrá rescindir este contrato cuando finalice la obra, pero deberá ofrecer al trabajador una propuesta de recolocación. La indemnización que recibirá será del 7% de su salario.

c. Contrato formativo. (Art 11)

Igualmente se refuerza la definición y causalidad del contrato formativo y se establecen dos posibilidades: contrato de formación en alternancia (trabajo y formación) y contrato para la adquisición de la práctica profesional. El contrato de formación dual podrá firmarse por jóvenes hasta 30 años y por una duración mínima de tres meses y máxima de 2 años. Mientras, el contrato de obtención de práctica profesional adecuada al nivel de estudios se suscribirá dentro de los tres años posteriores a la finalización de los estudios (actualmente son 5 y 7 años, respectivamente). Su duración será de un periodo mínimo de 6 meses y máximo de 12.

d. Contrato fijo discontinuo (nuevo art 16)

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse 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.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

e. Cotización adicional en contratos de duración determinada

Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización de este.

En los supuestos de reducción temporal de jornada o suspensión temporal del contrato de trabajo, ya sea por decisión del empresario al amparo de lo establecido en los artículos 47 o 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, la empresa está obligada al ingreso de las cuotas correspondientes a la aportación empresarial.

f. Sanciones

La nueva reforma laboral combatirá la elevada temporalidad y el fraude con mayores penalizaciones. En primer lugar, endurece la actual tasa para empleos de muy corta duración, de forma que las empresas pagarán unos 27 euros por dar de baja un contrato temporal. El objetivo es frenar el aluvión de bajas y altas que se producen los fines de semana y en vacaciones.

Al mismo tiempo, establece un nuevo esquema de sanciones para los contratos fraudulentos que eleva las multas hasta los 10.000 euros y que se pagarán por cada trabajador irregular.

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 cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas.

3) Negociación colectiva (nuevo art 86)

a. Ultraactividad

El texto modifica la reforma laboral de 2012 para recuperar el equilibrio en la

negociación colectiva, reinstaurando la ultraactividad plena, de forma que los convenios colectivos se prorrogarán hasta que sean sustituidos por otros nuevos, sin un límite de tiempo, frente al plazo de un año establecido anteriormente.

b. Prevalencia del convenio de sector

Además, el convenio de sector recuperará su prevalencia sobre el convenio de empresa. Éste podrá regular la elección entre abono o compensación de horas extras; el horario y la distribución del tiempo de trabajo; la adaptación de la clasificación profesional y las medidas de conciliación familiar, pero no la jornada laboral.

Por tanto, se mantiene la capacidad de las empresas de negociar con sus trabajadores algunos aspectos de su relación laboral, pero los puntos más importantes, salarios duración de la jornada de trabajo, no se podrán modificar salvo que sea para mejorar las condiciones del convenio superior.

La reforma contempla que el salario base y los complementos salariales quedarán regulados por convenios sectoriales. Esta prevalencia se elimina derogando el apartado A del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores. El texto de la reforma sí deja a la negociación colectiva en el seno de la empresa la elección entre el abono o la compensación de las horas extraordinarias trabajadas.

En cuanto al horario de trabajo, los convenios de ámbito superior fijarán la duración de la jornada, así como los tiempos de descanso. Las empresas podrán negociar la distribución del tiempo de trabajo, incluyendo los turnos y las vacaciones.

En cuanto a los planes de igualdad, que son ya obligatorios para las grandes y medianas empresas, tendrán que respetar también las cuestiones reflejadas en los convenios de ámbito superior, tanto para la reducción de la brecha salarial como para el establecimiento de salarios.

4) Contratas y subcontratas (nuevo art 42)

A las contratas y subcontratas se les aplicará el convenio del sector de la actividad realizada. Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad, deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. De la misma forma, la empresa principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por las contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata. De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.

No habrá responsabilidad por los actos de la contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar una persona cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial. Los trabajadores de la contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresa de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento.

5) **Nuevos Erte (nuevo art 47 bis)**

Los nuevos ERTE estructurales, denominados Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, contarán con dos modalidades: una cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica que aconseje la adopción de instrumentos de estabilización y con una duración máxima de un año; y otra sectorial, a la que podrán acogerse las empresas cuando un determinado sector aprecie cambios que generen necesidades de recualificación y de transición profesional. La modalidad sectorial tendrá una duración máxima de un año, con posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una. Las empresas que contraten trabajadores incluidos en la modalidad sectorial tendrán derecho a bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social de un 50%.

Durante los periodos de ERTE, sean por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, no podrán realizarse horas extras, establecerse nuevas externalizaciones ni concertarse nuevos contratos.

Estos nuevos ERTE se activarán por acuerdo del Consejo de Ministros, previa información y consulta con las organizaciones sindicales y empresariales.

Activado el mecanismo, las empresas podrán pedir su adhesión y si reciben autorización, podrán acceder a beneficios en materia de cotización vinculados al mantenimiento del empleo.

LO QUE SE MANTIENE

6) **Despidos:**

- a. No se modifica el coste del despido.

Lo que supone que la generalización de la rebaja de la indemnización por despido improcedente de 45 a 33 días por año trabajado con un tope de 24 mensualidades para el tiempo trabajado a partir de febrero de 2012, una medida que la reforma de Zapatero comenzó a extender y que la de Rajoy generalizó, sigue vigente. Ocurre lo mismo con la de 20 días y 12 meses en los despidos objetivos por causas económicas; es decir, las que se justifican por la entrada en pérdidas económicas y las caídas de ingresos de la empresa.

- b. No se modifican las causas de despido

Esa parte de la legislación laboral tampoco ha sido modificada, con lo que siguen siendo posibles por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El texto sí incluye la derogación de la disposición adicional decimosexta del Estatuto de los Trabajadores que permitía la posibilidad de acometer despidos objetivos y despidos colectivos en el ámbito de las Administraciones Públicas.

7) **Modificación de las condiciones laborales (nuevo art 47)**

Se mantiene la posibilidad de adoptar medidas unilaterales en caso de reducción de ingresos o pérdidas, incluida la rebaja de los sueldos, pero, a partir de ahora, lo que afecte a la jornada, al salario, a los turnos y a las funciones del trabajador, no podrá hacerlo la empresa de manera unilateral y sin la supervisión de las autoridades laborales autonómica o estatal.

La nueva reforma matiza y acota las laxas condiciones de las dos anteriores: la disminución de los ingresos o de ventas que permite iniciar un proceso de ese tipo deberá darse al menos dos trimestres consecutivos frente a los correlativos del año anterior.

El nuevo marco contempla que "cuando el periodo de consultas [entre empresa y trabajadores] finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión".

8) **Descuelgues**

Las empresas con dificultades podrán seguir descolgándose de un convenio en caso de crisis.