

# LA REFORMA LABORAL ENTRA EN VIGOR: CÓMO TE AFECTAN LOS CAMBIOS APROBADOS POR EL CONSEJO DE MINISTROS

El Consejo de Ministros aprobó la reforma laboral, que entró en vigor con su publicación en el BOE. Las empresas tendrán entre 3 y 6 meses para adaptarse a los cambios.

Deja de existir el contrato por obra y servicio. En su lugar, las empresas tendrán que ver si cumplen los requisitos para firmar un contrato temporal. Si no, deberán firmar indefinidos o fijos-discontinuos.

La nueva reforma laboral entra en vigor. El Consejo de Ministros ha aprobado el [Real Decreto-Ley 32/2021, de 28-12](#), que ahora tendrá que ser aprobado por mayoría simple en el Congreso. El texto ha publicado en el BOE el 30 de diciembre y ha entrado en vigor.

Será una reforma light, porque no es la derogación integral de la reforma de 2012 que prometía el Gobierno. Aun así, hay varios cambios significativos.

La nueva norma modifica varios artículos del actual Estatuto de Trabajadores, sobre todo en lo que toca a contratos y negociación colectiva. La meta está en popularizar los contratos indefinidos y limitar los temporales, y devolver a los trabajadores un poder de negociación perdido con la reforma de 2012.

Business Insider España ha preparado un resumen con los cambios que afectan a empresas y trabajadores:

## **Nuevos contratos: ¿Cómo me afecta la norma?**

Tanto para empresas como para empleados, estos son los principales cambios que podrán encontrarse en los nuevos contratos que vayan a firmarse. Las empresas tendrán entre 3 y 6 meses para adaptar sus contratos (nuevos y vigentes) a estos cambios.

Se suprimen los contratos por obra y servicio: a partir de ahora no podrán firmarse contratos por obra o servicio. Esta modalidad de contrato temporal queda suprimida. Para esta modalidad, las empresas tienen 6 meses de plazo para adaptar estos cambios en los contratos.

Las empresas que tenían empleados con estos contratos tendrán que ver si cumplen con los requisitos para optar por otros contratos temporales y, si no fuera así, centrarse en indefinidos, fijos-discontinuos o el contrato fijo especial para la construcción, en el caso de ser una empresa de este sector.

Se crea el contrato indefinido especial para la construcción: se crea un nuevo tipo de contrato para el sector de la construcción, donde predominaban los contratos por obra y servicio. En lugar de firmar contratos por obra y servicio, los contratos en construcción serán indefinidos, pero con condiciones especiales:

- Cuando acaben las tareas en esa obra para la que estaba destinado el empleado contratado, la empresa deberá recolocarlo en otra obra/actividad que tenga en marcha.
- Si la empresa no tiene en marcha ninguna otra actividad, deberá encargarse de la formación del empleado. El proceso de recualificación irá a cargo de la empresa.
- Si el empleado rechaza la oferta o no puede recolocarse por no existir puesto adecuado, el contrato podrá extinguirse. La indemnización en este caso será del 7% calculada sobre lo que establezca el convenio colectivo.

## **¿Qué tipo de contratos temporales puedo firmar?**

Los contratos temporales sólo podrán firmarse en 2 casos, por razones estructurales (si necesita aumentar la producción o por sustitución) o por formación (prácticas o formación dual).

Las empresas tendrán 3 meses de plazo para adaptarse a los cambios en el resto de contratos temporales.

## **Contratos por razones estructurales**

Tendrán 2 modalidades, por causas de producción y por sustitución:

El contrato por causas de producción sólo podrá firmarse en caso de que la empresa necesite aumentar la plantilla para hacer frente a incrementos inesperados en la producción. Podrá durar hasta 6 meses, ampliables a 6 meses más por convenio (un año en total). Antes, estos contratos duraban hasta 4 años.

En el caso de que la empresa necesite incrementar su plantilla en épocas puntuales pero previsibles del año, por ejemplo, en rebajas, en campañas agrícolas o en Navidades, también podrá usar este contrato, pero las condiciones varían: Sólo podrán contratar durante 90 días (3 meses, en lugar de 6), y nunca de forma continuada. Es decir, que no podrán contratar a alguien por tres meses, sino que tendrán 90 días repartidos en el año en los que podrán hacer contratos por esta vía.

El contrato de sustitución podrá firmarse para sustituir a otro trabajador durante una suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, para cubrir la jornada reducida por causa legal o convencional, así como para cubrir vacantes durante un proceso de selección. En este último supuesto la duración del contrato no podrá exceder de 3 meses.

### **Contratos de formación**

Las empresas podrán firmar contratos de formación dual (combina trabajo y formación) y contratos de prácticas:

Formación dual: los contratos de formación dual podrán durar entre 3 meses y 2 años. Los trabajadores con estos contratos no harán horas extra ni jornadas nocturnas, y se les asignará un tutor.

- Su jornada no superará el 65% de la jornada normal (primer año) y el 85% en el segundo año. Su salario no podrá ser inferior al 60% de lo que marque el convenio (primer año) y del 75% (segundo año).

- El salario tampoco podrá ser menos al salario mínimo proporcional a la jornada (por ejemplo, si el empleado hace un 60% de una jornada completa, no podrá cobrar menos que el 60% del salario mínimo).

- Podrán firmarse para cualquier edad, salvo en el caso del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, donde habrá un límite de hasta 30 años y tendrán una duración máxima de 2 años.

Contratos de prácticas: podrán realizarse hasta 3 años después de obtener la certificación y durarán entre 6 meses y 1 año. Se les asignará un tutor y cobrarán lo que marque el convenio para ese puesto "salvo previsión específica", dice el texto.

### **¿Cómo funcionan el resto de contratos?**

El resto de contratos serán indefinidos y fijos-discontinuos. Los indefinidos son los que no tienen límite temporal y su indemnización es de 20 días por año trabajado (con un máximo de 12 mensualidades) en el caso de despidos objetivos.

Contratos fijos-discontinuos: estas son las claves

Esta es la modalidad que el Gobierno quiere fomentar para aquellas actividades más estacionales, como el turismo, donde las empresas recurrían a los contratos temporales.

- Podrán firmarse para trabajos de naturaleza estacional, actividades de temporada o de duración intermitente. Por ejemplo, el socorrista de una piscina, temporeros, empleados del sector turismo...

- Se reconocerá la antigüedad del empleado durante todo el periodo de la relación laboral, no sólo de los periodos efectivamente trabajados. Es decir, que un socorrista fijo-discontinuo que lleve trabajando cuatro años en una empresa, tendrá una antigüedad de cuatro años, por mucho que cada año sólo haya trabajado tres meses.

¿Por qué importa esto? Por la indemnización por despido. La indemnización en este tipo de contratos es la misma que si fueran indefinidos: 20 días por año trabajado (con un máximo de 12 mensualidades). Esto eleva la indemnización para los trabajadores con este tipo de contratos. En el caso del socorrista, si no se le respetara la antigüedad, contaría como que ha trabajado 12 meses durante esos cuatro años, por lo que la indemnización sería muy inferior.

- Los empleados con estos contratos serán colectivo preferente para las acciones formativas. Los convenios sectoriales podrán establecer bolsas de empleo para favorecer su contratación y para mejorar su formación durante los periodos de inactividad.

### **¿Habrá multas para las empresas que incumplan o abusen de la temporalidad?**

Sí. Por un lado, las empresas que abusen de la temporalidad se enfrentarán a multas de hasta 10.000 euros por cada trabajador que tengan en esta situación. Por otro lado, habrá una penalización por cada baja en los contratos temporales.

Multas: hasta ahora, en el caso de una empresa abusara indebidamente de los contratos temporales, se le castigaba con una única sanción que podía llegar como mucho a los 8.000 euros.

La nueva reforma laboral eleva las sanciones contempladas en la Ley de Infracciones y del Orden Social (LISOS) por el uso fraudulento de la contratación temporal. A partir de ahora, habrá tantas multas como empleados en situación indebida de temporalidad tenga la empresa, y se le sancionará con 10.000 euros por cada uno de los trabajadores en esta situación.

Penalización: además, las empresas tendrán que pagar una penalización por cada empleado temporal que den de baja.

Concretamente, los contratos temporales inferiores a 30 días tendrán una cotización a la Seguridad Social adicional de 26 euros cuando se den de baja. Esto supone, además, una penalización creciente (cuantos más contratos cortos, mayor es el desincentivo). Por ejemplo, con un contrato corto de 10 días la penalización sería de 26 euros; si el mismo tiempo de trabajo se cubriera con dos contratos de cinco días, de 52 euros...

Excepcionalmente, esta cotización no se aplicará a los regímenes especiales de trabajadores por cuenta ajena agrarios, de empleados de hogar, de la minería del carbón y tampoco a los contratos por sustitución.

### **¿Qué pasa con los temporales que encadenan contratos?**

Hasta ahora, cuando un trabajador encadenaba 2 años de contratos (24 meses) en el transcurso de 2 años y medio (30 meses), pasaba a ser indefinido.

Con la nueva norma tiene que pasar menos tiempo para que un empleado temporal que encadena contratos se convierta en fijo. En el caso de que, en un periodo de dos años, el trabajador acumule más de año y medio encadenando contratos en una misma empresa, pasará a ser indefinido.

Es más, cualquier incumplimiento de las normas que regulan la contratación temporal llevará a que el trabajador sea considerado indefinido.

### **¿Cómo me afecta la norma en materia de salarios?**

Hay dos cambios fundamentales en lo que tiene que ver con el proceso de negociación entre empresas y trabajadores que afectará a los salarios.

Convenio sectorial sobre el de empresa: en primer lugar, el convenio sectorial estará por encima del de empresa en materia de salarios. Es decir, que lo que pacten los sindicatos de un sector con las empresas (en salarios) siempre tendrá prioridad sobre lo que pacte una empresa con sus propios trabajadores.

¿Qué significa eso? Hasta ahora, el convenio de empresa mandaba sobre lo que dijera el convenio del sector. Esto provocaba que las empresas pudieran descolgarse más fácilmente de los convenios sectoriales y adoptar medidas de flexibilidad interna de forma unilateral (por ejemplo, la bajada o congelación de salarios de sus empleados).

Si el convenio sectorial vuelve a primar sobre el de empresa quiere decir que las condiciones salariales establecidas en el convenio de empresa no podrán ser peores que las del convenio sectorial, y si fuera así, mandan las del convenio sectorial.

Esto hace más fácil que los empleados puedan negociar subidas salariales, y más difícil que las empresas puedan impedirlo.

Recuperación de la ultra actividad: por otro lado, se recupera la ultra actividad indefinida, es decir, que las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa.

¿Qué significa eso? Hasta ahora, si la empresa y sus trabajadores no llegaban a un acuerdo en la negociación de un nuevo convenio, la prórroga del convenio anterior (lo que se conoce como ultra actividad) se limitaba a un año de duración. Pasado ese tiempo, los trabajadores se quedarían sin convenio.

A partir de ahora, el convenio antiguo seguirá estando en vigor indefinidamente hasta que empresa y trabajadores alcancen un nuevo acuerdo.

### **Cambios en las condiciones de subcontratación**

En el caso de la subcontratación se cubre un vacío legal existente. Hasta ahora, los empleados subcontratados podían no estar respaldados por ningún convenio.

Con la nueva norma, los empleados subcontratados podrán ampararse en el convenio sectorial de la actividad de la empresa que les contrata. Por ejemplo, si un hotel subcontrata una empresa de limpieza, los empleados de limpieza podrán acogerse a las condiciones del convenio sectorial hotelero.

También podrán acogerse al convenio de la empresa que les contrata (en este caso el hotel) en el caso de que determine mejores condiciones salariales que el sectorial.

### **Mecanismo RED: ¿Cómo funcionarán los nuevos ERTE?**

La nueva legislación incluirá 2 tipos de ERTE: por limitación de actividad (los actuales ERTE) y los estructurales (Mecanismo RED), para que en momentos de dificultades las empresas tengan facilidades para optar por ajustes de jornada en lugar de ajustes de plantilla.

ERTE por causas económicas, técnicas, operativas o productivas (ETOP): son los ERTE clásicos, aunque con novedades. Se agiliza su tramitación y flexibilidad en su aplicación, especialmente para las pymes: el periodo de consultas se reduce a siete días para las empresas con menos de 50 trabajadores.

Se refuerza la información a la representación de las personas trabajadoras durante la aplicación de los ERTE. Se incorporan las prohibiciones de horas extra y externalizaciones de los actuales ERTE COVID.

ERTE por fuerza mayor: para el caso de que la empresa sufra limitaciones a la actividad por decisiones de las autoridades gubernamentales. Las empresas necesitarán contar con un informe de la Inspección de trabajo para aplicarlo, la reducción de jornada será de entre el 10% y el 70%.

En ambas modalidades se podrá incluir o sacar a trabajadores del ERTE en función de la actividad de la empresa, obtener bonificaciones en las cotizaciones sociales y financiación si desarrollan actividades formativas para los trabajadores en ERTE; y las exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

En el caso de los ERTE ETOP, las bonificaciones serán del 20%, condicionadas a la realización de acciones formativas, y en el caso de los de Fuerza Mayor, del 90%. Estarán vinculadas al mantenimiento del empleo de los actuales ERTE COVID y las empresas verán aumentado el crédito disponible para la formación.

Mecanismo RED: debe ser activado por el Consejo de Ministros y hay 2 modalidades: una cíclica y otra sectorial.

En la cíclica las empresas podrán suspender la actividad de sus trabajadores durante máximo 1 año, en lugar de despedirles. Podrá aplicarse cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica o shock que aconseje la adopción de instrumentos de estabilización.

La sectorial también durará máximo 1 año, con posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una, y podrán acogerse las empresas de sectores que necesiten recualificación y de transición profesional.

En ambas modalidades, se podrán acceder a exoneraciones a la Seguridad Social. En concreto, en la modalidad cíclica, durante los primeros cuatro meses tendrán una exoneración del 60%, entre el quinto y el octavo mes, del 30% y del 20% a partir del noveno. En la modalidad sectorial, serán del 40%, condicionadas a la realización de actividades de formación.