

La norma restringe la contratación temporal, equilibra la negociación colectiva y asiste a empresas en apuros

Nueve claves para entender la reforma laboral

GORKA R. PÉREZ, Madrid
La entrada en vigor de la reforma laboral alterará algunos aspectos que condicionan desde 2012 las relaciones profesionales. Aunque el objetivo principal del nuevo marco legislativo es acabar con la temporalidad del mercado de trabajo en España (26,02%), también servirá para corregir desequilibrios dentro de la negociación colectiva y dotar de mayor flexibilidad a las empresas en apuros.

Contratos temporales sí, pero de dos tipos. Uno de los puntos fuertes de la reforma supone la desaparición del contrato por obra y servicio. Los vínculos de duración determinada se mantienen, pero solo de dos tipos: el estructural (por circunstancias de la producción); y por sustitución de otro trabajador. El primero solamente podrá extenderse hasta los seis meses de duración, o a un año si lo permite el convenio de la actividad.

En el sector de la construcción la modalidad ordinaria de pasará a ser la indefinida. Cuando el trabajador termine la tarea asignada, la empresa deberá recolocarle en otra obra. De ser rechazada esta propuesta, o no poderse llevar a cabo, se extinguirá el contrato y el trabajador recibirá una indemnización del 7% calculada sobre conceptos salariales del convenio.

Solo 90 días para situaciones previstas. La nueva norma ofrece a las empresas la posibilidad de recurrir a la contratación temporal para hacer frente a situaciones en las que se requiera de un apoyo extra como las campañas de Navidad o agrícolas. Para cubrir esas vacantes dispondrán de un periodo de 90 días (tres meses) para contratar a un trabajador a lo largo del año. Eso sí, este no podrá encadenar todo ese periodo de manera continuada, y, además, en el último trimestre del año anterior a la realización de estos contratos, los representantes sindicales deberán ser informados de la previsión anual realizada por las empresas para llevar a cabo estos contratos.

Para tareas estacionales, el contrato fijo-discontinuo. El contrato fijo-discontinuo será el que impere para los trabajos de carácter estacional. A los traba-



Manifestación en Madrid contra la reforma laboral del PP, en febrero de 2018. / SANTI BURGOS

jadores se les computará su antigüedad durante todo el periodo que dure su vinculación laboral, y no por el tiempo prestado.

Dos modalidades de contrato de formación. Se han definido dos tipos de contratos formativos: en alternancia (para quienes lo compaginen con sus estudios) y para la obtención de la práctica profesional. Al primero solo podrán optar estudiantes de hasta 30 años, y durante un tiempo máximo de dos años. Su jornada laboral no podrá ser superior al 65% en el primer año, y al 85% en el segundo. Por ella recibirán una retribución adaptada al convenio que no podrá

bajar de 60% el primer año y del 75% el segundo.

Se refuerza la subcontratación. Desde que entre en vigor la reforma laboral los trabajadores de las empresas subcontratadas quedarán cobijados bajo el paraguas del convenio de la actividad que desarrollen, y no del de su empresa, como hasta ahora.

Equilibrio en la negociación colectiva. La reforma del Partido Popular de 2012 limitó la ultraactividad (el periodo de vigencia de un convenio caduco) a un año. Esto desniveló la negociación entre trabajadores y empresarios, puesto que si las conver-

siones se demoraban más de 12 meses, este dejaba de aplicarse y permitía a la empresa llevar a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. El nuevo texto extiende la vigencia del convenio caducado hasta que se acuerde su renovación, o se firme uno nuevo que lo sustituya. Los salarios, además, deberán ajustarse a lo que establezca el convenio sectorial.

Sanciones más caras para evitar el fraude. Aquellos trabajadores que en un plazo de 24 meses hubieran permanecido 18 de ellos en el mismo o diferente puesto, con la misma empresa o grupo de empresas, mediante

dos o más contratos por circunstancias de la producción, directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, pasarán a ser considerados como indefinidos.

Las empresas que den de baja a un trabajador temporal que haya desarrollado su actividad en un periodo inferior a 30 días recibirán un sobrecargo en las cuotas a la Seguridad Social de 26 euros por cada una de las bajas que se le realicen. La penalización es creciente, de forma que para un contrato corto de 10 días sería de 26 euros, pero si el mismo tiempo de trabajo se cubriera con dos contratos de cinco días sería de 52 euros.

A esto se suma el incremento de las cuantías recogidas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), que se aplicarán por cada trabajador afectado, en lugar de por empresa, y se elevan de 8.000 a 10.000 euros en su grado máximo.

Simplificación de los ERTE por covid. Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) que se presenten por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) tendrán mayores facilidades de tramitación y aplicación para las pymes, además de exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social del 20%, condicionadas, eso sí, a la realización de acciones formativas. Para los ERTE de fuerza mayor se incorpora como causa específica el impedimento o las limitaciones a la actividad por decisiones de la autoridad gubernativa. Las exoneraciones serán del 90%.

El Mecanismo RED: un salvavidas estructural. Las empresas en crisis podrán acudir al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que tendrá dos modalidades: una cíclica, cuando exista una coyuntura macroeconómica que aconseje la adopción de instrumentos de estabilización; y otra sectorial, cuando un sector aprecie cambios que generen necesidades de recualificación y de transición profesional. El primero podrá ser por un año con exoneraciones decrecientes del 60% al 20%; y el segundo por seis meses prorrogables a un año y exoneraciones del 40%.