



**PRINCIPALES
NOVEDADES DE LA**

**NUEVA REFORMA
LABORAL**

El Consejo de Ministros ha aprobado el **Real Decreto-Ley con los cambios en la legislación laboral** acordados con patronal y sindicatos y que, entre otros puntos, modifica la **contratación temporal**, recupera la **ultraactividad de los convenios** y establece un **nuevo modelo de expediente de regulación temporal de empleo (ERTE)**.

Además, se establece un cambio de paradigma en la formación para trabajadores y trabajadoras, impulsando la contratación formativa, inspirándose en el modelo dual alemán y garantizando su coordinación con el sistema de Formación Profesional y con los estudios universitarios, dando nuevas oportunidades a nuestros jóvenes.

Se trata de un acuerdo histórico en materia de relaciones laborales que homologa el mercado de trabajo español al europeo.

A continuación, compartimos los principales cambios que se van a producir con la nueva Reforma Laboral.

PRINCIPALES NOVEDADES DE LA NUEVA REFORMA LABORAL

La negociación colectiva se reequilibra

- **Los convenios colectivos recuperan la ultraactividad indefinida** (vigencia una vez caducado) y el convenio de empresa deja de tener prioridad en materia salarial, con el fin de evitar las prácticas de devaluación salarial.
- **En caso de subcontratación** el convenio de empresa solo prevalece si tiene mejores condiciones salariales que el sectorial que resulte de aplicación.

Limites a la contratación temporal

- El **contrato temporal por circunstancias de la producción para situaciones imprevisibles** o por desajuste temporal de empleo **no podrá durar más de seis meses**, ampliables hasta otros seis meses. Además, para hacer frente a situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada, se podrá contratar con una duración máxima de 90 días al año, nunca de manera continuada.
- Los **contratos de sustitución** permitirán cubrir la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, la jornada reducida por causa legal o convencional y las vacantes durante un proceso de selección sin exceder de tres meses.

Desaparece el contrato de obra y servicio

Se elimina el contrato de obra y servicio, una modalidad de contratación temporal que, según el Gobierno, es la que concentra el mayor fraude. Los contratos por obra y servicio actuales podrán seguir vigentes un **máximo de seis meses** desde la entrada en vigor de la reforma laboral.

Contratación indefinida

Los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido. Se reducen las modalidades de contratación disponibles. Solo existirá un contrato de duración determinada, que podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

Modalidades de contratos formativos

- **El contrato de formación en alternancia**, permite adquirir la competencia profesional adecuada correspondiente a un determinado nivel de estudios mientras se alterna con una actividad laboral retribuida. **Tiene una duración máxima de 2 años.**
La jornada de trabajo efectivo debe permitir el desarrollo de los estudios, por lo que **no podrán ser superior al 65% el primer año y al 85% el segundo año. Tampoco se podrán realizar horas extra, trabajo a turnos o jornadas nocturnas.** En cuanto a la **retribución, se adaptará al convenio**, no podrá ser inferior al 60% (el primer año) y del 75% (el segundo año). Nunca inferior al SMI proporcional a la jornada.
- **El contrato para la obtención de la práctica profesional.** Estos contratos podrán celebrarse hasta 3 años después de obtenida la certificación (5 en el caso de personas con discapacidad). **Duración: entre 6 meses y 1 año.**
La retribución será la propia del convenio para el puesto de trabajo desempeñado salvo previsión específica. Además, contarán con un **plan de formación práctica** y seguimiento tutorial adecuado.

El nuevo contrato fijo en el sector de la construcción

En el sector de **la construcción el contrato ordinario también será el indefinido**, pero una vez finalizada la obra, la empresa deberá ofrecer una propuesta de recolocación al trabajador. En caso de ser rechazada o no poder producirse llevará a la extinción del contrato con **una indemnización del 7%** calculada sobre conceptos salariales del convenio.

Contrato fijo discontinuo para la actividad estacional

El contrato fijo discontinuo se establece para trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. También podrán concertarse en el **ámbito de contratas y subcontratas**, coincidiendo los periodos de inactividad con tiempos de tránsito entre distintas contratas.

A **efectos de antigüedad** se tendrá en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestado.

Revisión del modelo de Regulación Temporal de Empleo

- **Los ERTE ETOP** tendrán mayores facilidades de tramitación y aplicación para las pymes y exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social del 20%, condicionadas a la realización de acciones formativas.
 - Se reduce el período de consultas a siete días para las empresas con menos de 50 trabajadores, previa constitución de la comisión representativa.
 - Se refuerza la información a la representación de las personas trabajadoras.
 - Prohibiciones de horas extra y externalizaciones
- **Los ERTE de fuerza mayor** añaden como causa específica (ya aplicada en la pandemia) **el impedimento o las limitaciones a la actividad** por decisiones de la autoridad gubernativa, tendrán exoneraciones del 90% y la reducción de jornada será de entre un 10 y un 70%.
 - Requiere informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - La autoridad laboral deberá resolver en cinco días, con silencio positivo.
 - La reducción de jornada será entre un 10 y un 70 por ciento.
 - Se mantienen las garantías en el empleo de los actuales ERTE COVID

Creación de mecanismo RED

Se crea el Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización de empleo, con el objetivo de permitir que las empresas soliciten medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo. Este mecanismo está compuesto por dos modalidades:

- **Mecanismo RED Cíclico**, de duración máxima de un año: se podrá activar cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización.
- **Mecanismo RED Sectorial**: se podrá activar 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.

Este mecanismo debe ser activado por el Consejo de Ministros para que las empresas puedan acogerse a ellos tras consultarlo con la representación legal de los trabajadores.



NUEVA REFORMA LABORAL

Control y Régimen Sancionador

La Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, incluirá nuevos cambios con el objetivo de endurecer las sanciones para aquellos casos de fraude en la contratación.

- Se potenciará la labor de **control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.
- Las sanciones por **fraude en la contratación** se aplicarán por cada persona trabajadora afectada.
- Cuantía de entre **1.000 y 10.000 euros**, tanto si la contratación es directa como si es a través de ETT.
- **Se sancionan los incumplimientos de las nuevas obligaciones introducidas por la reforma: límites en ERTE y Mecanismo RED**, obligaciones formales en el ámbito del contrato fijo discontinuo, etc.



<https://etl.es/>