Aspectos clave de la reforma laboral de 2021

PRINCIPALES CAMBIOS

*Cambiará la negociación colectiva con respecto a algunas de las condiciones impuestas en la anterior reforma laboral.

Contratación

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. Es decir, **se impone que el contrato habitual es fijo.**

Solo podrá celebrarse **un contrato de trabajo de duración determinada** por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la producción, se permite utilizar un **contrato temporal** hasta un máximo de seis meses, ampliable a un año si se pacta en el convenio.

Además, se crea un nuevo **contrato específico para actividades ocasionales** (unas rebajas, por ejemplo) cuya duración no podrá superar los 90 días.

Se trata de aplicar medidas con las que se pretende **castigar la contratación temporal fraudulenta** con el aumento de las cotizaciones sociales para la empresa, así como multas específicas por incumplimiento para las compañías.

Cuando una empresa tenga que valerse de trabajadores por circunstancias extraordinarias de la producción, pero año tras año, estará **obligada a utilizar el contrato de los fijos discontinuos.**

Trabajo impulsa la regulación legal de la **subcontratación de servicios entre empresas,** mediante la modificación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores con el fin de establecer que la contratación y subcontratación de obras y servicios por parte de la empresa no puede justificar la celebración de contratos temporales.

Negociación colectiva*

El **convenio del sector primará sobre el de empresa** en en materia salarial, mientras que se mantiene la superioridad del convenio de empresa en el resto de temas, como horario y distribución del tiempo de trabajo, conciliación y planes de igualdad, abono de horas extras...

El convenio colectivo de aplicación para las **empresas subcontratistas** será el del sector de la actividad ejecutada en la contrata.

Se recupera la ultraactividad de los convenios. Esta era una de las grandes batallas de los sindicatos: que un convenio colectivo siga en vigor, aunque haya expirado su plazo legal y no se haya llegado a un nuevo acuerdo con la empresa.

ERTE

La pandemia ha revelado la necesidad de poner en marcha un **mecanismo de apoyo a los trabajadores cuyas empresas pasen por dificultades temporales** para que no se vean obligadas a despedir. Por eso, se habilitan los nuevos ERTE estructurales, cuyas condiciones...

SE MANTIENE

Despidos

El coste de los despidos seguirá exactamente igual que hasta ahora. Es una de las cuestiones que no han entrado en la ecuación de la negociación. La indemnización por despido improcedente es de **33 días por año trabajado** para los contratos indefinidos con 24 mensualidades, y de **20 días por año** con 12 mensualidades, cuando se trate de un despido procedente.

Rebajas de sueldos

La denominada Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo (MSCT) era una línea roja para la CEOE y también sigue en vigor. Esta cláusula hace referencia a **la posibilidad de que una empresa pueda optar por medidas drásticas,** como un recorte de sueldos, de manera unilateral en el caso de que la situación de la compañía atraviese una etapa de crisis con reducción de ingresos o pérdidas.

Descuelgues

Las empresas en dificultades **podrán seguir descolgándose de la aplicación de un convenio** cuando su situación económica no lo permita. La actual legislación entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda "una situación económica negativa". Y aclara que existan "pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas".

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.

GRÁFICO R.C.