

Aspectos a destacar de la reforma del mercado de trabajo 2021.

El primer aspecto a destacar que debemos subrayar es la recuperación del equilibrio den la negociación colectiva con tres hitos fundamentales :

- **Recuperación de la ultraactividad plena. Art. 86 ET.** Los convenios colectivos se prorrogarán hasta que sean sustituidos por otros nuevos. Debemos subrayar que la ultraactividad no tiene límites temporales.
- **Prevalencia del convenio del sector sobre el convenio de empresa ,art. 84 .2 ET.** El convenio de empresa podrá regular la elección entre abono o compensación de horas extras; el horario y la distribución del tiempo de trabajo – NO LA JORNADA- ; la adaptación de la clasificación profesional y las medidas de conciliación familiar
- **Aplicación del convenio del sector de la actividad realizada en las contratas y subcontratas , art. 42 .6 ET . ¡Fin de los multiservicios!**

Segundo aspecto a destacar: simplificación de contratos , **generalización del contrato indefinido, causalidad y simplificación de la contratación temporal .**

- **El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido**
- Reducción de la contratación temporal a sólo dos contratos; un contrato estructural y otro formativo.
- El estructural tendrá dos causas; por circunstancias de la producción y de sustitución de la persona trabajadora.
- **El contrato por circunstancias de la producción** obedecerá a incrementos ocasionales imprevisibles de la producción u oscilaciones de la demanda . **Tiempo máximo 6 meses ,ampliables a 12 por Convenio Colectivo sectorial .**
- Esta causa podrá emplearse en situaciones previsibles; campaña de navidad, campañas del campo etc. con la **limitación de un periodo de 90 días al año no consecutivos** . La previsión anual debe ser conocida por la representación de los trabajadores en el último trimestre del año anterior.
- **El contrato de sustitución de la persona trabajadora** se hará para sustituir a trabajadores con reserva del puesto de trabajo siempre que se especifique claramente la persona sustituida.
- Reducción del encadenamiento de los contratos , para considerar una persona fija, a **18 meses en un periodo de 24** (antes era 24 en un periodo de 30).
- El incumplimiento de las normas que regulan la contratación temporal hará que la persona trabajadora sea considerada fija.
- **Reforzamiento de la definición y causalidad del contrato formativo .** Dos posibilidades ; contrato de formación en alternancia (trabajo y formación) , y contrato para la adquisición de la práctica profesional.
- El contrato de formación dual limitado a la edad de 30 años . Obligación de tutor. **Mínimo tres meses máximo 2 años.**
- El contrato de obtención de práctica profesional adecuada al nivel de estudios se suscribirá dentro de los tres años (5 con personas con discapacidad). Actualmente 5 y 7 . **Periodo mínimo 6 meses máximo 12 . Se traslada al convenio del sector** puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que puedan desempeñarse por este tipo de contratos .

- Reforzamiento de las plantillas y medios de la Inspección de Trabajo . Gran incremento de las sanciones contempladas en la LISOS por el uso fraudulento de la contratación temporal. Sanción por cada situación fraudulenta y no por empresa
- **Fomento del contrato fijo discontinuo** . Realización de trabajos de naturaleza estacional o actividades de temporada. Podrán acogerse a esta modalidad los trabajos en contratas administrativas o mercantiles . Regulación que da seguridad a llamamientos y reforzamiento de los derechos , incluidos los de representación sindical, de este colectivo. Reconocimiento de la antigüedad de todo el periodo de la relación laboral, no sólo de los periodos efectivamente trabajados.

Tercer aspecto: Medidas de flexibilidad interna :

- **Se potencia de los ERTE en detrimento de los despidos colectivos**
- Incorporación a la legislación ordinaria de los Ertes por limitación o impedimento que se han utilizado masivamente en el periodo COVID. También en lo referente a los **beneficios en materia de cotización vinculados a la realización de acciones formativas y al mantenimiento del empleo** , cuyas cuantías están por determinar, y de protección de los trabajadores en materia de desempleo. Reforzamiento del papel de información de la representación de las personas trabajadoras.
- Durante los periodos de ERTE, sean ETOP o por fuerza mayor, no podrán realizarse horas extras , establecerse nuevas externalizaciones ni concertarse nuevas contrataciones laborales.
- **Regulación de Mecanismo RED de flexibilidad y Estabilización del Empleo , art.47 Bis.**
- Dos modalidades ; una cíclica , cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica que aconseje la adopción de instrumentos de estabilización. **Duración un año**. Y otro **sectorial** , cuando un determinado sector se aprecien cambios que generen necesidades de recualificación y de transición profesional. **Duración un año con posibilidad de dos prorrogas de 6 meses cada una – total 24 meses-**
- Se activará 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 a través del procedimiento del art. 47. 3. Consulta con la representación de las personas trabajadoras .
- Las empresas que reciban autorización para la aplicación podrán acceder a beneficios en materia de cotización vinculados al mantenimiento del empleo
- Las empresas que contraten personas trabajadoras incluidas en la modalidad sectorial tendrán derecho a bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social de un 50% en el plazo de seis meses.
- Durante los periodos de mecanismo RED no podrán realizarse horas extras , establecerse nuevas externalizaciones ni concertarse nuevas contrataciones laborales
- La empresa que desarrollen acciones formativas tendrá derecho a un incremento del crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada.
- Se constituirá en fondo RED de sostenibilidad del empleo para atender a las necesidades de financiación de este mecanismo .

OTRAS MEDIDAS .

- **DEROGACION DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMO SEXTA DEL E.T.** que permitía la posibilidad de acometer despidos objetivos y Despidos Colectivos en el ámbito de las Administraciones Públicas. Nunca más un despido objetivo, individual o colectivo, en la Administración Pública.

Queremos subrayar que es la primera vez que una reforma laboral acometida en España desde 1980, año de promulgación del Estatuto de los Trabajadores, **supone la recuperación de derechos de los trabajadores, y que , además, reduce las posibilidades de contratación temporal fomentando de manera clara la contratación indefinida**. De las seis reformas laborales acometidas en el siglo XXI, sólo fue por consenso una, la de 2006 – que extendió el contrato de fomento de la contratación indefinida , el que fijaba la indemnización a 33 días en caso de despido improcedente por causas objetivas - y tres de ellas, 2002, 2010 y 2012 motivaron la convocatoria de huelga general por parte de las organizaciones sindicales.