

Algunos apuntes a propósito del Real Decreto Ley 32/2021

Pedro Llorente

Abogado/Consejero del área laboral de Cuatrecasas

Ex Subsecretario de Empleo y Seguridad Social

Diario La Ley, Sección Tribuna, 30 de Diciembre de 2021, Wolters Kluwer

ÍNDICE

Normativa comentada

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Comentarios

Resumen

El autor hace un análisis preliminar sobre la reforma laboral y en concreto sobre la simplificación de los contratos y el objetivo de reducir la temporalidad. Considera que la redacción final es lo suficientemente flexible para *a priori* dar cabida a las necesidades de contratación no estructural de las empresas, pero la profusión de conceptos jurídicos indeterminados incluidos en el nuevo artículo 15 ET augura cierta inseguridad jurídica.

Una de las materias centrales del recientemente publicado **Real decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre (LA LEY 28622/2021), de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo**, es la «*Simplificación de los contratos y reducción de la tasa de temporalidad*». En la nueva regulación se acentúa la necesidad de justificar los motivos productivos o de sustitución de trabajadores que amparan la contratación temporal, reforzando así la necesaria causalidad de los contratos temporales. Si bien la redacción finalmente acordada es lo suficientemente flexible para *a priori* dar cabida a las necesidades de contratación no estructural de las empresas, la profusión de conceptos jurídicos indeterminados incluidos en el nuevo artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores —ET—, augura cierta inseguridad jurídica. Más allá de la interpretación que los Tribunales realicen en su momento respecto a la aplicación de esta nueva regulación, sería deseable que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aprobase un criterio técnico para garantizar actuaciones inspectoras homogéneas en sus campañas extensivas de transformación de contratos indebidamente temporales en fijos, basadas en el algoritmo de la denominada Herramienta de Lucha contra el Fraude. No hemos de olvidar que en el Real decreto Ley 32/2021 se individualizan las infracciones por fraude en la contratación temporal (una infracción por cada trabajador en vez de por empresa) y se incrementan las cuantías de las sanciones por transgresión de la normativa sobre contratación temporal.

El contrato fijo discontinuo aparece en esta reforma como el potencial canalizador de gran parte de la futura contratación indefinida, acogiendo al extinto contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de las contrataciones puesto en cuestión por el Tribunal Supremo, y habilitando a las empresas de trabajo temporal para poder celebrar este tipo de contratos. Las empresas que acudan a este tipo de contrato deben tener presente que los trabajadores fijos-discontinuos tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta no solo los periodos de prestación efectiva del trabajo sino también los periodos de inactividad, «con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad,

proporcionalidad y transparencia» (*sic*).

Más allá de la reforma de la contratación temporal, el Real decreto ley 32/2021 modifica puntualmente los aspectos laborales de la *externalización o descentralización productiva*, aclarando que, en los casos en los que la empresa subcontratista realice actividades de la propia actividad de la principal, se aplicará el Convenio Colectivo del sector correspondiente a la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata. La nueva regulación deja intacto el régimen de garantías (responsabilidad de la empresa principal de las obligaciones de Seguridad Social y salariales) y de información a los trabajadores y sus representantes contenido en el hasta ahora vigente artículo 42 del ET.

Por lo que respecta a la denominada en el Real decreto ley como «*modernización de la negociación colectiva*», se recupera la denominada ultraactividad del Convenio Colectivo, con una limitada repercusión práctica, y se mantiene la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en gran parte de las condiciones laborales excepto en lo que respecta al salario (cuantía del salario base y complementos salariales).

El Real decreto ley incorpora un nuevo artículo 47 bis al ET cuyo contenido es un complejo mecanismo de suspensión de contratos y reducción de jornada en casos de crisis económicas o procesos de cambio estructural, combinado con exoneraciones en cuotas de la Seguridad Social y acciones formativas, denominado *RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo*, en el que la intervención administrativa es muy intensa —se recupera la autorización administrativa en este tipo de ERTES—.

Por último, pero no por ello menos importante, se conserva el arsenal de herramientas que la reforma laboral de 2012 habilitó en aras de la deseada *flexibilidad interna* frente al despido, como la regulación de la clasificación profesional por grupos, la distribución irregular de la jornada anual, la movilidad geográfica y funcional o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.