

NUEVA REFORMA LABORAL

El pasado 30 de diciembre se publicó en el BOE una nueva Reforma Laboral (*Real Decreto Ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, garantía de estabilidad en el empleo y transformación del mercado de trabajo*), cuya principal pretensión es, una vez más, corregir la excesiva temporalidad del mercado de trabajo español, que hace que en cada crisis se destruya sistemáticamente una importantísima parte de los puestos de trabajo.

Dicho objetivo se pretende conseguir a través de los siguientes mecanismos:

a) Simplificación de contratos y reducción de la tasa de temporalidad

Se pretende que el contrato indefinido sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal, así como regular de forma eficaz los contratos formativos para jóvenes.

Para ello se interviene en las modalidades de contratación. Así:

- Se modifica el art. 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose un contrato formativo con dos modalidades: Formación en alternancia y formación para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.
- Se modifica el art. 15 del mismo texto legal, tasando las causas que justifican la contratación de duración determinada, así como estableciendo nuevas reglas sobre concatenación de contratos y referidas a la cobertura de un puesto de trabajo. Así, solo podrá celebrarse el contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.
- Se modifica el art. 16 de la citada Ley, sobre el contrato fijo discontinuo, haciendo desaparecer la distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos.

b) Negociación colectiva

Vuelve a establecer la ultraactividad de convenios y regula la relación entre convenios sectoriales y de empresa, dando prioridad a este último sobre diversas materias como tiempo de trabajo, conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, sistema de clasificación profesional o modalidades de contratación.

c) Contratación y subcontratación de las empresas

Busca un equilibrio entre agilidad y flexibilidad y un nivel adecuado de protección a los trabajadores de las subcontratas, debiendo justificarse la externalización en razones empresariales que no redunden en la reducción de las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas contratistas.

d) Nuevo mecanismo de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y apoyo a la transición

Pretende proteger el empleo, primando el ajuste temporal de las horas de trabajo e impulsar la estabilidad de las relaciones laborales.

Para ello, se incorporan medidas para facilitar el uso de los ERTes, como fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones de contratos, y se crea un nuevo mecanismo ("RED", de flexibilidad y estabilización del empleo), que podrá activar el Consejo de Ministros, atendiendo a las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica (cíclica, por crisis general) o sectorial, permitiendo a las empresas solicitar reducciones de jornada y suspensiones de contratos de trabajo.

Igualmente, se desarrolla la reducción temporal de jornada y la suspensión de contratos por causa de fuerza mayor temporal debida a impedimentos o limitaciones en la actividad.

Modificación de otras normas:

Mediante el mismo Real Decreto Ley se introducen modificaciones en la Ley General de Seguridad Social y otras normas, como la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, con el fin de adaptarlas esta reforma, entre las que destacamos:

- La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.
- Establecer un incremento en la cotización respecto a los contratos de duración determinada inferior a 30 días.
- Prorrogar el salario mínimo interprofesional para 2.021.

Cádiz, 14 de enero de 2022.