

## 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 [BOE-A-2021-21788]

### **PREDOMINIO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA SOBRE LA REITERADA Y TRADICIONAL UTILIZACIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL, COMO MEDIDA PRINCIPAL EN UN CONJUNTO DE ACCIONES DIRIGIDAS A MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO LABORAL**

La polémica y ajustadísima aprobación en trámite parlamentario del RD Ley 32/2021, de 28 de diciembre, abre una nueva etapa en la dinámica de las relaciones laborales en España. Con un acuerdo de los interlocutores sociales, algo que había quedado relegado al olvido durante las últimas décadas, no se ha seguido la misma línea en cuanto a los apoyos necesarios para su convalidación, que a punto estuvieron de hacer decaer la norma. Sin entrar en más detalles acerca de la contradictoria actitud entre el apoyo de los agentes sociales, con intereses siempre contrapuestos y que, no obstante, lograron limar sus discrepancias para alcanzar el consenso, y los distintos grupos en el Congreso, que no valoraron en la medida suficiente el esfuerzo negociador realizado, lo cierto es que no podría obviarse la brecha abierta entre ambos colectivos, que defienden intereses propios, en ocasiones alejados de la realidad y que, como sucede en este último caso, no han calibrado de modo suficiente el contenido de una norma que, sin duda, aporta notables beneficios en el perfeccionamiento del mercado laboral, lastrado desde hace años por una práctica empresarial imbuida de un recurso abusivo a la contratación temporal cuando las necesidades reales de las empresas suelen ser muy distintas.

Dos factores han caracterizado, pues, la dinámica de las relaciones laborales prácticamente desde la aparición del Estatuto de los Trabajadores en su primera versión de 1980: la inercia en la que se ha instalado el componente de la temporalidad, hasta llegar a convertirse en una rémora de imposible superación y, en segundo término, la excesiva volatilidad del mercado de trabajo en España, que ha reaccionado de manera desproporcionada ante los sucesivos cambios económicos por los que ha atravesado nuestro país, recurriendo casi indefectiblemente a las extinciones contractuales como modo habitual de hacerles frente.

Ante todo, la reforma laboral en la que esta norma se sustenta persigue recuperar los derechos laborales de las personas trabajadoras, así como introducir medidas de flexibilidad interna como sustitutivo a la destrucción de empleo. A tal fin, son cuatro los ajustes que la norma se propone emprender: simplificar las modalidades de contratación, modernizar la negociación colectiva, actualizar la contratación y subcontratación de actividades empresariales y creación de un mecanismo permanente de flexibilidad y estabilización del empleo, aspectos todos ellos contenidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que el Gobierno aprobó en abril de 2021 y que

fue valorado muy positivamente por la Comisión Europea. Sería entonces una fórmula válida para eliminar distorsiones en el mercado de trabajo, de larga trayectoria en las últimas décadas, como la fragilidad e inestabilidad de un modelo que, ante cualquier alteración en los ciclos económicos, devenía en una destrucción de puestos de trabajo y en una presión de los salarios a la baja, al tiempo que incidía con mayor gravedad en la temporalidad de colectivos de personas trabajadoras segregándolas por razones de edad o de género. Es esta, precisamente, una de las brechas que se pretende cerrar, puesto que el elevado nivel de rotación entre el desempeño de una actividad seguido de períodos consecutivos de desempleo, en lo que serían microcontrataciones, estaba impidiendo a una parte de la población avanzar en la consolidación de su desarrollo profesional y personal.

Los cuatro elementos de ajuste ya mencionados se concretarán en las siguientes acciones:

- a) Eliminación de modalidades contractuales que han introducido tradicionalmente discriminaciones internas entre las personas trabajadoras, al tiempo que se postula una reducción en la tasa de temporalidad. El método a seguir será, a partir de ahora, la preferencia por el contrato indefinido, que había quedado en segundo plano ante la proliferación de excepciones que procuraban el efecto contrario al de una deseable estabilidad laboral. Se elimina así el contrato para obra o servicio determinado, fuente de numerosos problemas y que la jurisprudencia tuvo que depurar para adaptarlo a la realidad de la práctica empresarial, y se atiende en exclusiva a las circunstancias de la producción o a las necesidades de sustitución de un trabajador para acudir a los dos contratos temporales causales que se mantienen subsistentes.

Por otro lado, y en una nueva vuelta de tuerca, los contratos formativos experimentan una readaptación no solo nominativa en lo que sería en sentido propio el contrato formativo, bifurcado luego en el contrato de formación en alternancia y el contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada, sino en el establecimiento de reglas innovadoras que intentan hacer más eficientes ambas modalidades contractuales y que tratan de limitar el encadenamiento de contratos más allá de 18 meses en un período de 24.

Se unifica, asimismo, la aplicación del contrato de trabajo fijo discontinuo tanto para la realización de trabajos de carácter estacional o de temporada como también para aquellos de prestación intermitente, sean determinados o no sus períodos de ejecución.

- b) La modernización de la negociación colectiva pasa por dar prioridad en la regulación de la cuantía del salario base y de los complementos salariales al convenio sectorial sobre el convenio de empresa, al tiempo que se articula una solución transitoria una vez transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado uno nuevo, consistente en someterse a procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (mediación, arbitraje) y cuyo resultado no impedirá el mantenimiento de la vigencia del convenio.

- c) La protección de las personas vinculadas a una contrata o subcontrata constituye un tercer vértice de actuación, por cuanto pasarán a regirse ya por el convenio de sector aplicable en la empresa contratante, salvo que la contratista o subcontratista a la que pertenecen disponga de un convenio propio. El objetivo sería proteger a determinados colectivos altamente feminizados que, prestando la misma actividad en una empresa, verían cómo trabajos de igual valor tenían reconocidas condiciones laborales diferentes.
- d) A resultas de la pandemia, el recurso a los ERTE como mecanismo de flexibilidad interna ha resultado un mecanismo de indudable utilidad para evitar la destrucción de empleo. En línea de continuidad, y para seguir desempeñando un papel crucial en momentos en que la extinción de contratos se baraja como primera opción, el RD Ley se decanta por un instrumento de estabilización económica y de flexibilidad interna que evite tal resultado, actuando con una doble finalidad: proteger el empleo en ciclos económicos desfavorables y acompañar los procesos de cambio estructural en las empresas, evitando la pérdida de capital humano y priorizando la reducción de jornada frente a la suspensión de contratos. Las empresas, según los requerimientos de cada situación particularizada, podrán hacer uso del innovador Mecanismo RED bien cuando surjan problemas económicos de carácter coyuntural como cuando esos cambios sean permanentes y generen necesidades de recualificación del personal, algo que la norma reitera en frecuentes ocasiones, constituyendo las acciones formativas un motor para el impulso de la competitividad empresarial.

Otras cuestiones no exentas de importancia sitúan a los contratos indefinidos típicos del sector de la construcción y adscritos a la obra concreta que se está desarrollando en una peculiar tesitura, como sería su eventual extinción atendiendo a ciertos motivos inherentes a la persona trabajadora y que el RD Ley no especifica en grado suficiente. La finalización de la obra podrá deberse a una culminación real de los trabajos desarrollados, pero también si disminuye el volumen de la obra por haberse completado las sucesivas etapas previstas, o incluso atendiendo a la paralización, definitiva o temporal, de la actividad por una causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

El hecho de que el contrato finalice determinará para la empresa la obligación de efectuar una propuesta de colocación alternativa, a la que precederá, si fuera necesario, un proceso de formación específico dirigido a la persona afectada. Una vez formulada la propuesta, el contrato se podrá extinguir por rechazo de la oferta o por falta de adaptación entre la cualificación acreditada, incluso aunque se haya superado un período específico de formación o recualificación, o por exceso de personal con la cualificación requerida, o por falta de obras en la provincia de residencia de la persona, lo que impediría su traslado a un centro de otra provincia. De manera errónea, se hace descansar una hipotética responsabilidad de la persona trabajadora en la extinción de su contrato cuando lo cierto es que, salvo el supuesto de negativa expresa a aceptar la

colocación, el resto de causas de extinción son debidas a elementos circunstanciales de la empresa que solo ella ha de resolver.

Los matices expuestos conllevan, como era de esperar, la adopción de decisiones paralelas en el ámbito de la Seguridad Social. Así, y como cláusula de penalización, todos los contratos que se celebren con una duración inferior a 30 días llevarán aparejada una cotización adicional para la empresa una vez que ese contrato finaliza, y no durante su vigencia, para dar a la empresa la oportunidad de que el contrato deje de ser temporal y, al convertirse en indefinido, pueda librarse de dicha carga contributiva.

Sin ánimo, por el contrario, de sancionar a la empresa sino de configurar una mejor distribución de las obligaciones de cotización, en caso de reducción temporal de jornada o de suspensión temporal del contrato, la empresa debe ingresar las cotizaciones correspondientes a la aportación empresarial y, en particular, si se causa derecho a la protección por desempleo, será la Entidad Gestora la que haya de ingresar la aportación de la persona trabajadora. Respecto de esta última contingencia, es obvio señalar cómo se incluiría dentro de las distintas situaciones legales de desempleo que dan lugar a la percepción de la correspondiente prestación.

Se deja, asimismo, a un posterior desarrollo reglamentario la concreción en la regulación de la prestación a percibir por la aplicación del Mecanismo RED, incompatible como previsión expresa del RDLey, con las prestaciones o subsidios por desempleo y por cese de actividad y también con la renta activa de inserción, extendiendo esa prohibición más tarde en general hacia las prestaciones económicas de la Seguridad Social, salvo que anteriormente hubieran sido compatibles con las rentas de trabajo. En este sentido, se recuerda la imposibilidad de percibir simultáneamente la prestación si se realiza una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia a tiempo completo, aunque se exceptiona el supuesto de realización de una actividad por cuenta ajena a tiempo parcial.

Estos son, en definitiva, los rasgos más destacables de una reforma laboral que, esperemos, cumpla sus objetivos de encauzar el mercado de trabajo español hacia otros derroteros de mayor estabilidad y seguridad jurídica para las personas trabajadoras y permita acabar, de una vez por todas, con el predominio de la contratación temporal.

María Cristina POLO SÁNCHEZ  
Profesora Titular de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social  
Universidad de Salamanca  
[polo@usal.es](mailto:polo@usal.es)