**BREVE ANÁLISIS DE LA NUEVA REFORMA LABORAL**

Se acaba de publicar en el BOE el **Real Decreto-ley 32/2021, de 28-12**, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Es la norma que modifica varios aspectos esenciales del actual Estatuto de los Trabajadores tras la última Reforma Laboral realizada el 2012. Desde los servicios jurídicos de CNT Valencia publicamos este breve análisis y un resumen de los últimos cambios normativos.

**1.- Contratación temporal, contratación indefinida e indemnización por despido:**

Se matiza que los contratos se presumen por tiempo indefinido. Es preciso tener en cuenta que esto mismo ya era así con anterioridad, ya que solamente se podría suscribir contratos temporales si existía debida causa justificada.

Se han refundido las diferentes modalidades contractuales y con esta nueva Reforma Laboral los contratos temporales solo podrán celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de las personas trabajadoras. Incluye la posibilidad de utilizar este tipo de contrato, incluso para sustituir a las personas mientras disfrutan de vacaciones. Entendemos que esto beneficia claramente al empresario, habida cuenta de que esta posibilidad había sido desterrada por el propio Tribunal Supremo y reiterada jurisprudencia al tratarse de un asunto habitual y estructural de la empresa para el que no podía utilizarse el contrato eventual.

En resumen:

- Se elimina la modalidad contractual “por obra o servicio”.

- Se refunden los tipos de contratación de duración determinada en:

a) Contrato por circunstancias de la producción: Duración de 6 meses y ampliable 6 meses más si lo permite el convenio. Duración máxima de 1 año. Se permite una única prórroga. Apenas se modifica nada del actual contrato eventual. Se mantiene indemnización de 12 días por año.

b) Contrato por circunstancias de la producción para situaciones ocasionales: Duración máxima de 90 días. Esos días no podrán ser de manera continuada. Se mantiene indemnización de 12 días por año. Esta modalidad es claramente una petición de flexibilidad que beneficia al empresario.

c) Sustitución de trabajadores/as con reserva de puesto. Podrá iniciarse 15 días antes de que se marche la persona sustituida. Se podrá utilizar para completar jornada de trabajador/a con reducción de jornada. Se asimila a los antiguos de interinidad y este tipo de contrato se mantiene sin ningún tipo de indemnización a su finalización.

Establece una ampliación de la regulación del contrato fijo-discontinuo. Amplia los supuestos para que las ETT puedan aplicarlo, aunque en realidad ya podían hacerlo con anterioridad. Y dispone la posibilidad de que se pueda suscribir por la celebración de contratas, subcontratas o concesiones administrativas. Cubriendo el vacío normativo ante la falta del contrato por obra o servicio.

Los contratos temporales vigentes celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 se mantendrán vigentes y regulados por la anterior normativa hasta su duración máxima. Los de obra o servicio u eventuales celebrados desde el 31 de diciembre hasta el 30 de marzo 2022 su duración no podrá ser superior a 6 meses.

**2.- Subcontratación**

Se impone una prevalencia del convenio sectorial de la actividad SALVO que exista un convenio de empresa del contratista, entonces se aplicará este en otras materias que no sean salariales. Esto implica que, aunque los niveles salariales se apliquen del convenio sectorial, el resto de materias se seguirá aplicando del convenio de la empresa contratista con peores condiciones laborales, como hasta ahora. Un grave problema no resuelto con esta Reforma que afecta a amplios colectivos de trabajadores/as de servicios externalizados, como, por ejemplo, las Kellys.

Se establece como estándar la utilización de contratos indefinidos en las contratas. Esto ya lo había impuesto el Tribunal Supremo en varias sentencias de reciente publicación. Solamente se han limitado a trasladar el contenido de la sentencia a la Ley.

**3.- Prioridad aplicativa de los convenios sectoriales y su vigencia.**

Solamente se elimina la prioridad del convenio de empresa para la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. El resto se mantiene todo (horario y distribución de la jornada, clasificación profesional, conciliación, horas extras, etc.) y seguirá teniendo prioridad el convenio de empresa, aunque empeore las condiciones del convenio sectorial.

Esta falta de prioridad en los salarios de los convenios de empresa se empezará a aplicar una vez que pierdan su vigencia expresa y, en todo caso, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este RDL.

Se implementan procesos de mediación y arbitraje en el momento de caducidad del convenio. Pero si no se alcanza un acuerdo, el convenio no decae y mantiene su vigencia (ultra actividad). Los convenios denunciados a la fecha de entrada en vigor de este RDL ya mantendrán su vigencia.

**4.- ERTE**

Se incluyen los ERTE de fuerza mayor y su regulación, cubriendo algunos vacíos interpretativos que existían hasta la fecha (porcentaje máximo y mínimo de afectación en la jornada, etc.). Se incluye un mecanismo RED de Flexibilización y Estabilización del Empleo, que aprobado mediante el Consejo de Ministros permitirá a las empresas solicitar reducciones de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

**5.- Contratos en prácticas y contratos para la formación:**

Se permite celebrar este tipo de contratos a tiempo parcial para los de formación y aprendizaje.

También se realizan modificaciones en los topes de edad y duración máxima de los contratos formativos. También la ampliación a discapacitados en los de prácticas.

**6.- Otras afecciones**.

Mediante el RDL se ha modificado distinta normativa del orden social, entre la que se encuentra la LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social): se ha habilitado a la Inspección de Trabajo para el control de nuevas materias, las infracciones se considerarán por cada persona trabajadora afectada y se ha modificado la cuantía de algunas sanciones.

**7.- Aspectos más lesivos que NO se han tocado de la Reforma Laboral de 2012**

a) Indemnización, decisión del trabajador y salarios de trámite.

No se ha modificado el aspecto más importante que afecta a la temporalidad. No se ha vuelto a la indemnización por despido improcedente de 45 días por año y su tope (se mantiene en 33 días). La implementación de que sea la decisión del trabajador sobre su readmisión en casos de despido improcedente, serviría como elemento disuasorio para las empresas a la hora de utilizar contratos en fraude de ley o efectuar despidos injustificados. Así como el abono de los salarios de tramitación en el caso de que el trabajador/a opte por la readmisión.

b) Autorización despidos colectivos

Tampoco se ha recuperado el requisito de disponer de la autorización Administrativa en casos de despidos colectivos.

c) Recortes en el FOGASA

No se han recuperado los límites de cantidades que se establecieron para el FOGASA en el caso de empresas en situaciones de quiebra o concurso.

d) Prevalencia del convenio de empresa (algunos supuestos)

Se mantiene que los convenios de ámbito de empresa puedan empeorar las condiciones laborales de los convenios sectoriales en materias que no sean los salarios. Uno de los aspectos más lesivos para la negociación colectiva que ni tan siquiera se ha planteado en la nueva Reforma Laboral.