

Reforma laboral: mucho ruido y pocas nueces

Reforma laboral: mucho ruido y pocas nueces

Alfredo Aspra

Socio de Labormatters Abogados

Diario La Ley, 30 de Diciembre de 2021, **Wolters Kluwer**

ÍNDICE

Normativa comentada

RDLeg. 2/2015 de 23 Oct. (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)

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

Reforma laboral: mucho ruido y pocas nueces. Eso sí, las necesarias e importantes. Ni más ni menos. Por tanto, en primer lugar, ha de felicitarse a los verdaderos protagonistas del acuerdo alcanzado. Un acuerdo realista, equilibrado y, tras más de dos años de idas y venidas, satisfactorio para los intereses de todos, trabajadores y empleadores.

Felicitaciones, en efecto, por el acuerdo alcanzado tanto a Gobierno, quien apartando extremismos que hubieran conducido a una auténtica debacle laboral con consecuencias económicas y sociales devastadoras, como a sindicatos, que han protagonizado un ejercicio de realismo y pragmatismo digno de elogio y, especialmente, a la representación empresarial que ha conseguido tornar lo que parecía una auténtica catástrofe en un éxito en cuanto a los temas fundamentales se refiere, liderada por una CEOE más necesaria y esperada que nunca, la cual ha resuelto con exquisita brillantez y saber hacer una situación realmente compleja, en un contexto político y social nada fácil para los fines logrados.

Habrá de estarse no obstante a la espera del texto definitivo de la denominada contrarreforma laboral. Y no me refiero al que debe publicar el BOE (LA LEY 28622/2021), sino al que tras la tramitación parlamentaria rija nuestro Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015). Esperemos que algunas

declaraciones a las que ya estamos asistiendo por algunos partidos políticos vayan difuminándose con el tiempo y, un ejercicio de tanta y tan necesaria responsabilidad en un momento tan relevante para la economía española, no quede empañado por actuaciones que no responda al interés general y, por tanto, siga primando un marco de continuidad y estabilidad que propicie la captación de riqueza e inversión.

Dicho lo anterior, a continuación haremos un repaso de aquellas cuestiones de mayor interés para el día a día de las relaciones laborales de empleadores y trabajadores de nuestro país. Comenzando por la contratación temporal, más allá de la reducción a dos modalidades, el de circunstancias de la producción y el de sustitución, el resto de cuestiones relevantes alrededor de dichas modalidades contractuales permanecerían inalteradas.

Así, el actual régimen de temporalidad, suficientemente genérico como para ser usado con una cierta flexibilidad por las empresas, quedaría conformado, por un lado, por el contrato de circunstancias de la producción, el cual, a su vez, podrá tener una duración de seis meses ampliable a un año por convenio colectivo y/o noventa días máximo al año (pudiendo utilizarse para la cobertura de vacaciones anuales), dependiendo de las necesidades empresariales y, por otro, de sustitución de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, incluida asimismo la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción sin que este pueda ser superior a tres meses.

Se refuerza el contrato fijo-discontinuo con ánimo de simplificar trabas administrativas que permitan hacer realmente atractiva esta figura, pudiendo utilizarse, más a más, como modalidad contractual para la prestación de servicios al amparo de contratos mercantiles o administrativas.

En relación con la posibilidad de subcontratación de obras o servicios (externalizaciones de actividades empresariales), finalmente se conviene la aplicación en las empresas contratistas de, como mínimo, el convenio colectivo sectorial de la actividad desarrollada, lo cual supone *de facto* un marco jurídico que ya se venía produciendo en gran parte de la actividad empresarial y, por tanto, se arroja seguridad y certidumbre a una figura de gran relevancia.

Se regresa a la prevalencia del convenio colectivo sectorial sobre el empresarial en materia salarial vetando posibilidad alguna de incluir dicha materia en aquellos convenios colectivos de ámbito empresarial que pudieran ser negociados en cualquier momento de la vigencia de otros de índole sectorial desde la entrada en vigor de la citada contrarreforma laboral. En esta cuestión, tal vez, una solución óptima hubiera pasado por garantizar como mínimo la estructura retributiva del convenio colectivo sectorial pero sin renunciar a la posibilidad de poder negociarse la misma en un convenio de empresa

siempre y cuando se mejorase aquel, logrando mantener el mismo atractivo por la figura del convenio empresarial como hasta la fecha

Poco que decir, por último, en relación con la recuperación normativa de la ultraactividad, la cual, salvo contadas ocasiones venía siendo incorporada en la práctica totalidad de convenios colectivos, empresariales o sectoriales.