

BREVE ANOTACIÓN A LA REFORMA LABORAL

*Carolina Martínez Moreno*  
*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
*Universidad de Oviedo*

Tras unas últimas semanas de arduas negociaciones e ímprobos esfuerzos, en la víspera de Nochebuena, el gobierno y los agentes sociales lograron por fin alcanzar el tan ansiado acuerdo para acometer una reforma laboral que no sólo estaba en la agenda política sino que era uno de los compromisos que había que cumplir con el objetivo de poder activar sin escollos la llegada de los recursos destinados a España en el marco del Plan de Recuperación de la Unión Europea.

Un acuerdo que ya ha sido calificado como histórico, entre otras razones porque está dotado del valor y la legitimidad que provienen del diálogo social y la capacidad de lograr acuerdos y consensos, tan necesarios en estos momentos, sobre todo cuando se trata de plantear reformas estructurales, más aún si es en la esfera de las relaciones laborales y la ordenación del trabajo asalariado. Pese a todo, y en buena lógica, el alcance del acuerdo es considerablemente más limitado de lo que hubiera supuesto cumplir con aquel manido eslogan o promesa electoral sobre la “derogación de la reforma laboral” de 2012. Pero ello no es sino la consecuencia natural de la transacción y la avenencia, que combinan los logros, las soluciones de compromiso, las mutuas concesiones y, en fin, las renunciadas.

Las líneas fuerza de la norma en la que se plasma este acuerdo, el *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 30 de diciembre), que modifica unos pocos pero significativos preceptos del Estatuto de los Trabajadores —y otras normas laborales concordantes— son, principalmente, la apuesta decidida por combatir la precariedad y la temporalidad exacerbada que, por desgracia, ha venido caracterizando a lo largo de décadas el mercado laboral español, garantizar el empleo y restablecer algunos elementos clave de nuestro modelo de negociación colectiva.

La principal medida para lograr el primero de esos objetivos ha consistido en eliminar la modalidad contractual de carácter temporal que más fraude y abusos concentraba, el contrato para obra o servicio de duración determinada, y restringir considerablemente el alcance y presupuestos de las dos a que se reduce la oferta de contratos temporales, el contrato por circunstancias de la producción y el contrato por sustitución. Al mismo tiempo que se robustece el contrato de trabajo fijo-discontinuo, que se concibe como una forma de empleo adecuada para quienes desarrollan su trabajo en el ámbito de las empresas contratistas y las de trabajo temporal. Se completa este apartado con una regulación restrictiva del encadenamiento de contratos, retoques de interés en los

contratos formativos y la potenciación del papel de la negociación colectiva para fortalecer la estabilidad en el empleo.

Con idéntico fin de dotar de estabilidad y derechos a las personas que desarrollan su actividad en el ámbito de la subcontratación y las empresas de servicios se atajan las prácticas de “huida” del convenio colectivo sectorial y degradación de las condiciones de trabajo propias de algunos fenómenos de externalización “salvaje” declarando de aplicación a las empresas contratistas y subcontratistas el convenio del sector de actividad desarrollada en la contrata o subcontrata.

El objetivo del mantenimiento del empleo se persigue por medio de la institucionalización del modelo de los ERTES COVID-19 diseñado durante la pandemia como verdadero “escudo social”, un mecanismo de salvaguarda preferente al despido, que se combina con la continuidad de los expediente temporales de empleo por fuerza mayor temporal resultante de los impedimentos o limitaciones derivados de decisiones de las autoridades para la protección de la salud, y la creación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, una innovadora figura que pretende proporcionar a las empresas una alternativa a la extinción de los contrato y un marco dentro del cual puedan solicitar la adopción de medidas de flexibilidad interna consistentes igualmente en la reducción de la jornada y la suspensión de los contratos de trabajo.

Por fin, se retocan dos piezas cruciales del modelo de negociación colectiva, de cuya reforma en 2012 se había podido derivar la apertura de una espita para la negociación a la baja de las condiciones de trabajo. Por una parte, se recupera la prioridad aplicativa del convenio sectorial en materia salarial, que se blindo frente al convenio de empresa, que, no obstante, permanece siendo de aplicación preferente para algunas materias estratégicas de la organización del trabajo en las compañías. Por otro lado, se trata de reequilibrar la regulación de esa “red de seguridad” convencional en que consiste la ultraactividad, que sigue siendo una materia disponible para las partes negociadoras, también para el recurso a mecanismos de solución autónoma de la situación una vez transcurrido el año desde la denuncia del convenio —que se mantiene—, pero ahora con la garantía de que si el resultado fuera fallido, el convenio siga resultando de aplicación. Con ello se consigue a la vez evitar todos los problemas colaterales que se derivaron de la tesis jurisprudencial de la contractualización de las condiciones reguladas en el convenio decaído.

Pero como se decía al principio, los consensos se suelen saldar con algunas renunciaciones, y esta no es una excepción. De modo que podrían subrayarse también algunas relevantes ausencias, como por ejemplo, la del replanteamiento de la ordenación del trabajo a tiempo parcial; el modelo de interlocución de las comisiones “ad hoc” laborales del art.41.4 ET —extensible a la regulación de cuestiones tan críticas como los descuelgues, el despido colectivo o los propios ERTES—; el mismo despido; o el sistema de participación y representación en la empresa del Título II ET en su integridad.

En todo caso, damos la bienvenida a este nuevo marco de ordenación de las relaciones laborales que nos depara el nuevo año, y deseamos y auguremos el mayor éxito posible a

esta reforma laboral que ya ha sido calificada por expertos y analistas de larga trayectoria y reconocida autoridad científica y profesional como sensata, realista y oportuna, capaz de proporcionar confianza y seguridad, suficiente para eliminar ciertas desviaciones perversas y construir un modelo más equilibrado.