

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

Tomás Sala Franco.

Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valencia.

Estudio General

1.- El principal valor real del Real Decreto-Ley recientemente aprobado por el Gobierno sobre la “*Reforma Laboral*” reside sin duda en el hecho, ya olvidado en la España de los últimos años, de haber sido el resultado de un largo y difícil diálogo social entre los agentes sociales y el Gobierno en un desgraciado contexto de dificultades económicas estructurales y pandémicas y de confrontación política partidista. Precisamente por ello ni constituye una “*derogación*” de la anterior reforma laboral del Gobierno del PP de 2012, como habían pregonado electoralmente los partidos del Gobierno de coalición y afirman ahora determinados sectores de la Derecha política afirmando su “*insoportable rigidez*”, ni tampoco un “*retoque cosmético*” de la misma o “*humo*”, como afirman determinadas voces políticas radicales en la Izquierda. Por esta precisa y elemental razón, la Reforma efectuada, en el fondo, no gusta a nadie y por eso seguramente gusta a todos, siendo seguramente la reforma posible en una mesa de concertación social.

En todo caso, dado el carácter de “*constitución social*” que tiene un modelo relaciones laborales en un país, era absolutamente necesario apostar en una reforma laboral por el diálogo social, frente al comportamiento político de los anteriores Gobiernos en las últimas reformas laborales habidas, en las que, o bien fracasó un largo y atormentado diálogo social (Reforma socialista de 2010/2011) o ni siquiera se intentó (reforma popular de 2012), practicando un debate político intencionadamente corto. La experiencia histórica de las reformas laborales habidas en España constatan en este sentido que reformas laborales de peso fracasaron por falta de una mínima concertación previa y, al revés, que reformas laborales livianas pese a ello triunfaron.

Por otra parte, la Unión Europea exigía este inicial acuerdo entre los agentes sociales para recibir los “*fondos de recuperación*”. En este sentido, el Componente 23 del Plan de Recuperación, Renovación y Resiliencia del Gobierno Español de Junio de 2021, aprobado por Bruselas, bajo el título de “*Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo*”, establecía que “*el mercado laboral español arrastra desde hace décadas importantes desequilibrios que agravan los ciclos económicos, lastran los aumentos de productividad, aumentan la precariedad y profundizan las brechas sociales, territoriales y de género. Con el fin de promover un crecimiento inclusivo y sostenible desde el punto de vista económico y social y garantizar la seguridad jurídica, es preciso abordar a través del diálogo social un paquete equilibrado y coherente de reformas que permitan reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, reducir la temporalidad y corregir la dualidad del mercado laboral, aumentar la inversión en capital humano, modernizar los instrumentos de negociación colectiva y aumentar la eficacia y eficiencia de las políticas públicas de empleo*”.

2.- Por otra parte, ciertamente, el Estatuto de los Trabajadores, norma laboral básica nacida en 1980 al calor de la recién estrenada Constitución democrática de 1978 y modificada alrededor de cincuenta veces con posterioridad hasta hoy, y no siempre en la misma dirección, ha cubierto una larga etapa histórica y parece hoy necesitado de una reforma global que lo acomode a las novedades de todo tipo que sin duda se han producido en los últimos años y que solucione, dando la necesaria seguridad jurídica que las relaciones laborales demandan, muchos de los silencios y ambigüedades normativas que presenta, solucionados, a veces contradictoriamente, por la jurisprudencia de nuestros Tribunales, los que, a su vez, han tenido que acomodarse a las exigencias del Derecho comunitario, en ocasiones de signo o alcance normativo distinto.

Por eso, en una Reforma Laboral deberían resultar afectadas, en mayor o menor medida, prácticamente todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo (la representación de los trabajadores en la empresa, la negociación colectiva, los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales o la huelga) y del derecho individual del trabajo (la contratación laboral, -temporal, a tiempo parcial o formativa,- la subcontratación, la transmisión de empresa, la formación profesional continua de los trabajadores, el tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral, profesional y personal, el derecho a la intimidad del trabajador, el deber de buena fe contractual, la modificación de las condiciones de trabajo, la clasificación profesional, la movilidad funcional y geográfica, o la extinción del contrato de trabajo en todas sus manifestaciones), sin olvidar en la futura reforma el importante capítulo de las fuentes de la relación laboral, cuya regulación actual se encuentra claramente obsoleta y las relaciones laborales en el seno de las Administraciones Públicas, sector en el que se aprecian notables contradicciones o inconsecuencias derivadas de la doble inspiración jurídico-pública y jurídico-privada de sus normas reguladoras.

La oportunidad política ha reducido sin embargo el alcance de la reforma efectuada por el Real Decreto-Ley a cinco grandes materias: la reducción de la temporalidad en la contratación laboral, la mejora de los salarios, la formación profesional de los trabajadores, la flexibilidad empresarial y la mayor participación de los sindicatos:

1º) A reducir la temporalidad en la contratación se dirigen las siguientes medidas:

- La supresión del contrato de obra o servicio determinado.
- La reducción de los contratos temporales a los contratos por circunstancias de la producción (generalmente por tiempo no superior a seis meses, ampliable hasta un año por convenio colectivo sectorial, salvo el justificado en campañas breves de noventa días al año) y a los contratos por sustitución de otro trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, con determinadas garantías legales.
- La reducción del posible encadenamiento de contratos temporales y la incorporación de un nuevo límite al encadenamiento por puesto de trabajo.
- Una nueva regulación de los contratos por tiempo indefinido fijo-discontinuo.
- Una regulación específica de la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.
- Un incremento de las sanciones administrativas en el caso de fraude en la contratación.

2º) A la mejora de los salarios va dirigida la supresión de la preferencia aplicativa de los convenios colectivos de empresa o asimilados sobre los convenios sectoriales en cuanto al salario base y todo tipo de complementos salariales, siendo de aplicación los salarios del convenio de la actividad que desarrollen las empresas contratistas o subcontratistas.

3º) A garantizar la formación profesional de los trabajadores se refieren la nueva regulación de los contratos formativos y de los ERTES y del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo que se vinculan a la formación.

4º) A garantizar la flexibilidad empresarial se refieren, fundamentalmente, algunos de los silencios del Real Decreto-Ley sobre la regulación legal del despido (indemnizaciones por despido improcedente y salarios de tramitación), el régimen jurídico de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de los descuelgues empresariales, que se mantienen como fueron introducidos en la última Reforma Laboral del 2012; a lo que habría que añadir las ayudas públicas que aparecen en la nueva regulación de los ERTES.

5º) Finalmente, a garantizar la mayor participación de los sindicatos van dirigidas sin duda, la recuperación de la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos y la limitación del principio de prevalencia de los convenios de empresa y asimilados pese a su carácter imperativo.

3.- Son así muchos los temas y las cuestiones no abordadas por la Reforma Laboral, por lo que habrá de calificar a la misma de tratar fundamentalmente aquellos aspectos más coyunturales de nuestro modelo de relaciones laborales, anclado todavía en muchos aspectos en el pasado siglo, con la importante excepción del reconocimiento de la importancia de la formación profesional.

En este sentido, parecería necesario un paulatino, pero continuado, avance en el cambio del tradicional modelo de relaciones laborales existente en España, basado en una competitividad empresarial negativa “*en costes*” apoyada básicamente en los tres pilares siguientes: una precariedad (temporalidad y parcialidad) excesiva o “*patológica*” en la contratación, una política de bajos salarios vinculados mínimamente a la productividad y el uso de las extinciones contractuales para los ajustes del personal en situaciones de crisis. En este sentido, aún con todos los límites objetivamente impuestos por nuestra infraestructura empresarial basada fundamentalmente en las PYMEs, habría que aspirar a un nuevo modelo de relaciones laborales basado en una competitividad empresarial positiva, basada en la “*productividad*” y apoyada básicamente en una mayor inversión en I+D+I, en el desarrollo de la formación profesional continua de los trabajadores, en la lucha contra la precariedad laboral patológica, en medidas de flexibilidad interna como alternativa a la flexibilidad de entrada y salida, en un pacto de rentas y en una lucha abierta contra el fraude laboral allá donde éste se manifieste.

Son todavía muchas las reformas que se refieren a aspectos intocados desde el primitivo Estatuto de los Trabajadores de 1978. Así, a modo de ejemplo, cabría citar la defensa de la necesidad de una mayor “*seguridad jurídica*” que respete siempre la necesaria estructura tripartita de las normas laborales (mandato normativo, alcance imperativo del mandato y sanción imponible en caso de incumplimiento) y estableciendo un nuevo modelo de relaciones entre la ley (comunitaria, internacional y estatal), la autonomía colectiva y la autonomía individual; la

efectiva promoción de las mediaciones y arbitrajes en la perspectiva de la prevención del conflicto; el salario vinculado a la productividad de la empresa o el desarrollo efectivo de la formación profesional continua de los trabajadores.

No hay que olvidar, en fin, que la verdadera “*clave de bóveda*” de una Reforma Laboral no reside solamente en la ley sino, sobre todo, en la negociación colectiva, matizando donde haya que matizar en función de los sectores y subsectores de actividad y de las empresas, mediante su efectivo enriquecimiento.