

NOTAS A LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS DE LA REFORMA LABORAL Y ENTRADA EN VIGOR

Gratiela-Florentina Moraru
Profesora Ayudante Grado Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Castilla-La Mancha

Máxima expresión del diálogo social tripartito, 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* constituye el icono de la confluencia de las voluntades de los actores sociales de nuestro país y el propio Gobierno. No es baladí que todas las disertaciones, críticas y comentarios sobre la actual reforma laboral debuten señalando la nueva genética que impregna las relaciones de trabajo dado que se trata de un paradigma inédito que transforma la virtualidad del marco institucional laboral convirtiendo el consenso en piedra basilar sobre la que se sostiene este instrumento normativo. Las disposiciones transitorias también se hacen eco de esta concertación y buscan una transición suave entre la regulación antigua, en su mayoría proveniente del ciclo de reformas del 2010-2013, a las nuevas situaciones que crea el *RDL 32/2021*.

Entre las nueve disposiciones transitorias del *Real Decreto-ley 32/2021*, los contratos formativos vigentes y la cotización a la Seguridad Social de los mismos reciben un especial tratamiento, coherentemente con la importancia que reviste en el RDL la reforma del nuevo contrato formativo. En este sentido, los contratos de trabajo en prácticas y para la formación y el aprendizaje regulados en el art. 11, en su versión anterior a la actual reforma, seguirá siendo aplicables hasta su duración máxima (Disposición transitoria primera). Una de las cuestiones a considerar respecto a la extensión temporal de los contratos formativos deriva de la duración de los mismos, aspecto en el que influye decididamente la negociación colectiva. Respecto al contrato de trabajo en prácticas, recordemos que el mismo puede concertarse por un mínimo de seis meses y máximo de dos años pudiendo establecer los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios sectoriales de ámbito inferior otro límite temporal. Por lo que se refiere al contrato para la formación y el aprendizaje, el art. 11.2.b) ET contempla una duración mínima de un año y máxima de tres, salvo distintas duraciones establecidas mediante convenio colectivo. En materia de cotización a la Seguridad Social, los contratos de formación en alternancia formalizados a partir de la entrada en vigor del *Real Decreto-ley 32/2021* cotizarán atendiendo a las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social establecidos en el art. 106 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022. Todo lo anterior se aplicará hasta la entrada en vigor del régimen de cotización perfilado en la Disposición adicional cuadragésima tercera de la Ley General de Seguridad Social (Disposición transitoria segunda apartado primero). En idénticos

términos, se contempla la cotización de los contratos para la formación y el aprendizaje (Disposición transitoria segunda apartado segundo).

La Disposición transitoria tercera tiene como misión delimitar el régimen de los contratos de duración determinada, entre ellos, el contrato para obra y servicio determinado, el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y el contrato de interinidad, que el nuevo texto del art. 15 RT trastoca de manera importante. Así, los contratos por obra y servicio determinado celebrados al amparo de lo dispuesto en la pretérita versión del art. 15.1.a) ET y antes del 31 de diciembre de 2021, así como aquellos firmados en base al art. 24 del VI Convenio Colectivo Estatal de la Construcción, resultarán aplicables hasta su duración máxima. Para los contratos por obra o servicio determinado celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ligados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes a 31 de diciembre de 2021 se establece, sin embargo, el mantenimiento de la vigencia hasta el cumplimiento de la duración dispuesta por su normativa vigente, pero con un límite máximo de tres años contados a partir de la referida fecha (Disposición transitoria tercera apartado primero). Esta misma regla consistente en la preservación de la duración máxima resulta de aplicación también a los contratos eventuales y a los contratos de interinidad por sustitución (Disposición transitoria tercera apartados dos y tres). En materia de contratación, se dispone, por último, en coherencia con todos los anteriores postulados, que los contratos de duración determinada formalizados por el periodo comprendido entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 observarán lo establecido en la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se hayan suscrito no pudiendo exceder su duración de los seis meses (Disposición transitoria cuarta).

Es más estricta sin embargo la previsión transitoria respecto del régimen sobre los límites al encadenamiento de contratos a los efectos de la aplicación del art. 15.5 ET que se recoge en la Disposición transitoria quinta, mandato que dispone que las nuevas disposiciones consagradas en el *Real Decreto-ley 32/2021* se aplicarán a los contratos que se celebren a partir de su entrada en vigor, esto es, el 30 de marzo de 2022 tomándose en consideración el contrato vigente a la entrada en vigor del Real Decreto-ley para el computo del número de contratos, periodo y plazo previsto en el art. 15.5 ET.

Otro fundamental eje en este régimen transitorio es el relativo a la negociación colectiva. En lo que se refiere a la modificación del art. 84.2 ET, el espíritu reformador tiene como principal objetivo la eliminación de la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el convenio sectorial en cuanto a la cuantía salarial. Esta preferencia aplicativa la mantendrán los convenios colectivos suscritos y presentados a registro hayan sido o no publicados en el boletín o diario oficial oportuno. No obstante, estamos ante un mandato con efectos limitados dado que lo anterior se limita a la vigencia expresa del convenio o, como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2022. A pesar de la preferencia aplicativa del convenio de sector, no se compensarán, absorberán o desaparecerán los derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras. Los convenios colectivos deberán adaptarse a la modificación del art. 84.2 ET en el plazo de seis meses desde que la misma resulte de aplicación al ámbito convencional concreto (Disposición transitoria sexta). De especial relevancia resulta la Disposición Transitoria séptima que restituye el principio de ultraactividad a los convenios colectivos suprimiendo la norma anterior que disponía que, transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin el acuerdo de uno nuevo, éste perdía su vigencia.

Finalmente, para la tramitación y el pago de la prestación ordenada en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la LGSS, la empresa tendrá que comunicar al SEPE los periodos de inactividad de las personas trabajadoras afectadas por medidas de suspensión o reducción adoptadas al amparo del art. 47 bis ET (Disposición transitoria octava). Por último, en cuanto al régimen transitorio, se dispone la irretroactividad de las infracciones en el orden social, norma tan necesaria como evidente al haberse incrementado de manera significativa en relación con las infracciones relativas al incumplimiento de la causalidad en la contratación temporal. Para concluir este brief, este Real Decreto-ley despliega su vigencia desde el pasado 31 de diciembre de 2021 previéndose la entrada en vigor a los tres meses desde su publicación en el BOE para los diferentes preceptos recogidos en el apartado 2 de la Disposición final octava.