



El mercado laboral español adolece de males estructurales que es necesario reformar, como es la elevada tasa de paro, la excesiva temporalidad y una falta de acomodación a las necesidades de flexibilidad que demandan las empresas. La Reforma Laboral pactada entre el Gobierno y los interlocutores sociales, afronta principalmente la reestructuración de una de dichas deficiencias: la contratación temporal.

Esta Reforma Laboral, que se ha aprobado por consenso, constituye un intento equilibrado de superar propuestas iniciales que pretendían la vuelta a un intervencionismo del poder político en materia laboral, que hubiera dado como resultado un aumento del paro, y una menor creación de empleo, obstaculizando la llegada de los fondos europeos.

El acuerdo alcanzado mantiene el actual marco normativo. La derogación del mismo hubiera sido una irresponsabilidad. Volver a la indemnización de 45 días por año trabajado en caso de despido improcedente; mayores limitaciones a la hora de despedir por causas ETOP; autorización administrativa para realizar un ERTE; eliminar la inaplicación de las condiciones de trabajo (el descuelgue), o el abono de los salarios de tramitación desde el momento del despido improcedente o nulo, etc., hubiera supuesto el regreso a una visión ideológica trasnochada de las relaciones laborales incompatible con la libertad de empresa, la competitividad y la globalización de la economía.

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, entró en vigor el día 31 de diciembre, pero tiene un período transitorio de tres meses para que las empresas adapten su contratación temporal a la nueva normativa.

La norma generaliza el contrato indefinido ordinario. A partir de ahora se limita la contratación temporal a la estructural y a la formativa. La primera modalidad podrá concertarse siempre y cuando existan circunstancias de la producción que así lo justifiquen, entre ellas estaría "el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones, que aun tratándose de actividad normal de las empresas generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere"; también podrán concertarse contratos de duración determinada para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, para completar la jornada reducida por otra persona, y para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.

El contrato por circunstancias de la producción no podrá tener una duración superior a seis meses, ampliables por otros seis por convenio colectivo sectorial.

Se crea un subtipo de este contrato para utilizar en un máximo de 90 días al año ligado a situaciones ocasionales y previsibles de duración reducida y limitada. Se trata de una bolsa de días en la que se puede contratar a todos los trabajadores que se necesiten para atender las concretas situaciones que se produzcan.

Se penaliza el uso de contratos temporales de corta duración a través de una cotización adicional de 26 euros, a su finalización cuando su duración sea inferior a 30 días.

Una de las novedades más importantes de la nueva Reforma Laboral es la relativa al contrato fijo-discontinuo, que ha sido objeto de reformulación con el objeto de que canalice buena parte de la actual contratación temporal. Este contrato se amplía a nuevos colectivos de trabajadores, pudiéndose realizar con quienes realicen "trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para el desarrollo de aquellas que no tengan dicha naturaleza, pero que siendo de prestación intermitente tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados".

También podrán realizarse contratos fijos-discontinuos para la prestación de servicios en la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles forman parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, las empresas de trabajo temporal (ETT) podrán celebrar contratos de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que estos contratos estén plenamente determinados en el momento de su firma y respondan a los supuestos establecidos en el artículo 15.2 ET. También, pueden suscribir contratos de carácter fijo discontinuo con trabajadores en misión para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales en dichas empresas usuarias.

Por contra, aumentan las cargas administrativas de este tipo de contratación, ya que por convenio colectivo o acuerdo de empresa deben fijarse los criterios objetivos y formales por los que se tiene que regir el llamamiento de los trabajadores; las empresas deberán elaborar un calendario con las previsiones de llamamiento anual o semestral y trasladarlo a la RLT. Además, en el caso de los fijos discontinuos para contrata o subcontratas, transcurridos tres meses de inactividad la empresa deberá decidir medidas “definitivas” (hacerle fijo) o coyunturales (meter al trabajador en un ERTE).

En materia de contrata y subcontratas se mantiene el régimen vigente, pero se exige que el convenio colectivo sectorial de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata. Si estos cuentan con convenio propio, se aplicará éste en los términos establecidos en el art. 84 ET.

Las denominadas empresas multiservicio (empresas de limpieza, seguridad, transporte, mantenimiento, jardinería, etc.), que aplicaban el convenio colectivo de su actividad, a partir de ahora tendrán que aplicar el convenio sectorial de la actividad que desarrolla la contrata o subcontrata. El convenio de empresa solo podrá aplicarse por la contratista, si regula mejores condiciones salariales que el convenio sectorial que resulte de aplicación.

En los contratos formativos la reforma laboral opera un cambio de modelo, el “contrato para la formación y aprendizaje” y el “contrato en prácticas”, se sustituyen por el “contrato de formación en alternancia” y el “contrato formativo para la obtención de una práctica profesional”.

El primero de estos redefine los límites aplicativos, retributivos y temporales para responder a un nuevo objetivo: adquirir la competencia profesional adecuada correspondiente a un determinado nivel de estudios (FP Universidad, o catálogo de cualificaciones profesionales del Sistema Nacional de Empleo).

Podrán concertarse con personas de cualquier edad, salvo en el caso del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, con límite de hasta treinta años y tendrán una duración máxima de dos años.

Las jornadas de trabajo no serán superiores al 65% el primer año y el 85% el segundo, sin poder realizar horas extras, trabajo nocturno o trabajo a turnos. La retribución se adaptará al convenio colectivo aplicable y no podrá bajar del 60% el primer año y del 75% el segundo, y nunca será menor al SMI en proporción al tiempo trabajado.

Un tutor con formación adecuada se encargará de monitorizar el plan formativo individual que se diseñe para cada persona. Los contratos para la obtención de la práctica profesional podrán celebrarse hasta un máximo de tres años (o cinco con discapacitados), después de obtenida la certificación y tendrán entre seis meses y un año de duración.

La Reforma incluye la puesta en marcha de los nuevos mecanismos para favorecer la flexibilidad interna en las empresas, con el objetivo de fomentar la continuidad de relaciones laborales estables. De esta forma se revisa el modelo ERTE ya existente y se crea el mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización en el empleo para coyunturas macroeconómicas que precisen instrumentos adicionales de estabilización, tendrá una duración de un año y cuando se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de los trabajadores, con una duración de un año y posibilidad de dos prórrogas de seis meses más.

La nueva Reforma, a diferencia de la de 2012, no determina un período de “caducidad” de los convenios colectivos una vez que estos han sido denunciados, sino que establece su ultraactividad, esto es, su vigencia seguirá manteniéndose hasta que se acuerde uno nuevo.

Además, se mantendrá la jerarquía del convenio de empresa que prevalece sobre el del sector, excepto en lo que atañe a los salarios, que nunca podrán ser más bajos a los establecidos en el convenio sectorial.

La Reforma aprobada consolida el actual modelo laboral estatutario, modelo que está permitiendo a las empresas salir de la crisis originada por la pandemia. No obstante, habrá que estar muy atentos a la tramitación parlamentaria, ya que los socios nacionalistas del Gobierno pretenden realizar modificaciones relevantes sobre prevalencia de los convenios colectivos sectoriales autonómicos, frente a los de ámbito nacional y, en otras materias, como la de contrata y subcontratas, etc., lo cual alteraría el actual acuerdo alcanzado de forma grave para nuestro mercado laboral. Desde Confemetal se pide respeto a lo pactado.

La norma aprobada contiene ciertamente numerosos conceptos jurídicos indeterminados referidos a las nuevas modalidades de contratación temporal, por lo que será preciso su aclaración y concreción en un más que probable futuro desarrollo reglamentario del RDL, o por los tribunales, lo cual, hasta que eso suceda genera inseguridad jurídica.

Igualmente, observamos con temor lo dispuesto en el reciente Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo 2021-2023, ya que podría producirse de forma indirecta a través del mismo una contrarreforma laboral camuflada, al prever éste relevantes modificaciones legales para elevar el control de la ITSS, tanto sobre los despidos colectivos, como sobre las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo por parte de las empresas y, en concreto, en este último supuesto, en lo que se refiere a las posibles reducciones/variaciones en el sistema retributivo; también prevé la recuperación de la autorización administrativa en los ERTE.

Este Plan de la ITSS evidentemente no ha sido objeto de negociación alguna con los sindicatos ni con los empresarios.

El RDL recoge en su Disposición Final Quinta, una vieja reivindicación de Confemetal, la eliminación de las prohibiciones, derivadas del Decreto de 1957 del trabajo a los jóvenes menores de 18 años en determinadas profesiones y oficios, ya que están desfasadas y generan limitaciones a la inserción laboral de los jóvenes y al desarrollo de la formación profesional dual. Para ello, se prevé que en el plazo de tres meses el Ministerio de Trabajo presentará a los interlocutores sociales una propuesta de reforma de la contratación de los menores de 18 años en trabajos con riesgos específicos.

En definitiva, estamos ante una Reforma moderada que parece concluir de forma pragmática los intereses de las partes implicadas en un momento histórico como el actual, necesitado de certidumbre. Sin embargo, se ha perdido la oportunidad de haber introducido mayor flexibilidad interna en nuestra normativa laboral, y la posibilidad de haber optado por potenciar la contratación indefinida igualando o equilibrando las condiciones de indefinidos y temporales, en vez de penalizar y sancionar la temporalidad.

Una reforma laboral pragmática