

ANÁLISIS

La norma, pendiente de su convalidación en el Congreso, busca atender a las elevadas tasas de temporalidad, endémicas desde hace décadas, y al desequilibrio en la negociación colectiva debido al marco aprobado en 2012

LAS SIETE CLAVES DE LA REFORMA LABORAL

El pasado 28 de diciembre de 2021 entró en vigor la última reforma legislativa del mercado laboral en España. Aunque se enmarca en una larga serie de modificaciones del Estatuto de los Trabajadores (desde su aprobación en 1980), esta reforma ha despertado un especial interés por dos razones. Primero, porque es la de mayor calado desde la que se aprobó en el año 2012 y, segundo, porque ha sido el resultado de un largo proceso de diálogo social entre el Gobierno y los agentes sociales (representados por CCOO, UGT, CEOE y Cepyme). Pero, ¿en qué consiste realmente la reforma?

Tras la aprobación de la reforma del Consejo de Ministros por la vía del real decreto ley, al tratarse de una norma provisional, el Congreso deberá convalidarlo (por mayoría simple, más *síes* que *noes*). En caso de ser rechazada, la norma será derogada y no tendría efectos a partir de ese momento. En caso de ser aprobada, se mantendría en vigor y con el mismo contenido, ya que en este trámite no se puede modificar.

A instancias de cualquier grupo parlamentario, se puede solicitar que la norma se tramite como un proyecto de ley por el procedimiento de urgencia. Durante este proceso si se pueden realizar modificaciones de su contenido mediante enmiendas de los distintos grupos parlamentarios. Una vez finalizado el proceso, las Cortes aprobarán la norma definitiva. En término medio, el proceso de ratificación de un proyecto de ley tiene una duración aproximada de unos 6 meses.

Finalmente, aunque la norma ya se encuentra en vigor, las medidas que afectan a los contratos (formativos, temporales, fijo-discontinuos), empezarán a tener efectos a partir del 30 de marzo de 2022. La reforma tiene como objetivos principales atender a dos de los principales problemas del mercado laboral español: las elevadas tasas de temporalidad y el desequilibrio en la negociación colectiva.

El primer aspecto ha sido endémico desde hace varias décadas y las reformas orientadas a reducir los costes de despido (eliminación de los salarios de tramitación, reducción de la indemnización y la ampliación de causas del despido objetivo) no han conseguido reducir la temporalidad. Por el contrario, la evidencia muestra que la inestabilidad de las trayectorias laborales se ha incrementado con el tiempo.

El segundo aspecto tiene su origen en la mencionada reforma del 2012, la del Gobierno de Rajoy, donde se consideraba que la negociación colectiva había sido un obstáculo durante la crisis económica y financiera iniciada en el 2008. Al favorecer la devaluación salarial, se

produjo un desequilibrio que provocó que incluso en años de crecimiento económico los salarios reales permanecieran estancados. Para atender a estos problemas se reforman siete aspectos de la anterior legislación.

1. CONVENIOS COLECTIVOS.

En primer lugar, en materia de negociación colectiva, los convenios recuperan la ultraactividad indefinida. Desde el año 2012, cuando había transcurrido un año desde que finalizaba un convenio y no había un nuevo acuerdo, el convenio desaparecía y se aplicaba el de ámbito superior. El efecto fue que la cobertura de los convenios sectoriales de ámbito provincial se redujo drásticamente en favor de los de ámbito superior. Así mientras que los provinciales en 2008 suponían más de la mitad de los asalariados cubiertos, en el año 2019 son sólo un tercio del total. A partir de ahora, cuando haya transcurrido el proceso de negociación y no se alcance un acuerdo, se mantendrá indefinidamente la vigencia del convenio colectivo hasta que se renueve.



LUIS CÁRDENAS DEL REY

Profesor en el Departamento de Economía Aplicada, Pública y Política de la UCM

2. CONVENIO DE EMPRESA.

El convenio de empresa deja de tener prioridad aplicativa respecto a la cuantía del salario base y de los complementos salariales. Esto implica que será el convenio vigente de ámbito superior (estatal, autonómico o provincial) el que regulará esas materias. La intención de esta medida es evitar que se fomente una competencia por reducir salarios, especialmente mediante el uso de empresas subcon-

tratastas con convenio de empresa.

3. CONTRATO POR OBRA O SERVICIO.

En materia de regulación del empleo, el cambio más significativo es que desaparece el contrato por obra o servicio. Con la nueva normativa la contratación temporal se justificará por circunstancias de la producción o por sustitución de otra persona trabajadora. En caso de incumplimiento o si se tiene un contrato temporal durante más de 18 meses en un plazo de 24 meses, se adquiere la condición de indefinido. Asimismo, se incrementan las sanciones y se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas.

Además, se amplía el ámbito del contrato fijo-discontinuo para que cobre un mayor protagonismo y se establece una modalidad de contrato indefinido de obra en el sector de la construcción.

4. CONTRATOS DE MUY CORTA DURACIÓN.

En cuarto lugar, se incrementa la penalización de los contratos de muy corta duración para reducir la excesiva rotación.

De esta forma, los contratos temporales inferiores a 30 días tendrán una cotización a la Seguridad Social adicional que será de 26 euros. Esta medida trata de corregir el hecho de que la duración media de los contratos se haya reducido dramáticamente desde el año 2006, desde unos 80 días a 50 días de media. En paralelo se ha incrementado el peso de los contratos de menos de 7 días, que ya suponen más del 30 % el total de contratos.

5. CONTRATOS FORMATIVOS.

Se eliminan los contratos de formación y prácticas y se crea un contrato formativo en base a dos categorías, «formación en alternancia», cuando se compatibiliza con los estudios de FP, universidad o certificado profesional, y «obtención de la práctica profesional», cuando ya se ha obtenido la titulación. Un aspecto relevante es que en ambos casos se elimina el periodo de prueba, durante el que no había indemnización por despido. Además, establece la creación de un Estatuto del Becario en el plazo de 6 meses. El objetivo es favorecer que los jóvenes adquieran trayectorias laborales más estables, ya que, como es conocido, son las personas que sufren mayor inestabilidad.

6. ERTE.

En sexto lugar, se introducen las modalidades aplicadas desde el inicio de la pandemia en los expedientes de regulación de empleo de suspensión y reducción de jornada (erte) que incluyen, en función de las distintas categorías que se establecen, exoneraciones a las cuotas de la Seguridad Social. Su finalidad es favorecer la flexibilidad interna y reducir los despidos durante épocas de crisis económica o reconversión empresarial, lo cual debería contribuir a crear empleos más estables.

7. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

Por último, en el caso de las administraciones públicas también se elimina el contrato por obra o servicio y la posibilidad de aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público. Además, se establece que se podrán realizar contratos indefinidos o fijo-discontinuos previa acreditación y, en su caso, dependiendo de la tasa de reposición. Para el caso de la interinidad se remite a la Ley 20/2021, que regula el proceso de estabilización y las indemnizaciones previstas en función de la permanencia.

En definitiva, la norma supone un cambio en la orientación de las últimas reformas laborales al revertir dos aspectos que habían afectado a la negociación colectiva y procura reducir la temporalidad por la vía de restringir legalmente el uso de los contratos temporales.

Este artículo fue publicado originalmente en 'The Conversation'

