

# THE CONVERSATION

Rigor académico, oficio periodístico



Shutterstock / KieferPix

## No pero sí a la reforma laboral

Publicado: 20 febrero 2022 22:03 CET

**Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado**

Profa. Titular (A.) Derecho del Trabajo y de la Seguridad social en la UB, Universitat de Barcelona

Hace semanas que, ante la pregunta de un buen amigo sobre qué pienso de la reforma laboral recién aprobada en España, callo. Y esto se debe a que, como jurista, tengo sentimientos encontrados; algo así como dos voces que me susurran al unísono. Una dice que no es una reforma buena y la otra dice que es el primer paso para recuperar los derechos perdidos. Hoy considero necesario romper mi silencio.

La reforma laboral, llevada a cabo a través del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, entró en vigor el 31 de diciembre –salvo en algunas materias–, y fue convalidado el 3 de febrero de 2022 en una sesión parlamentaria de infarto.

Esta norma tiene un contenido muy amplio.

1. Modifica cuestiones de la reforma laboral de 2012, que ha sido la más dañina para la clase trabajadora.
2. Deja algunas materias de esa misma reforma intactas, algo que, por parte del Ministerio de Trabajo, ya había sido anunciado.
- 3.

Afronta temas más allá de la reforma de 2012 que suponen un gran avance en derechos y mejoran el sistema laboral español.

4. De manera incomprensible, en algunos puntos establece restricciones y retrocesos injustificables.

## Algunas de las modificaciones a la reforma de 2012

Entre las modificaciones con respecto a la reforma del 2012 nos encontramos, entre otras:

- **La eliminación de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial.** Puesto que en el ámbito de la empresa pueden negociar un convenio los propios trabajadores, esa prioridad añadía una presión, un desequilibrio y, por tanto, una dificultad de negociación. Garantizar el salario del convenio del sector implica una mejora porque existe mayor poder de negociación por parte de los representantes sociales. No se están jugando sus puestos de trabajos.
- **La recuperación de la *ultraactividad indefinida*.** Los convenios colectivos tienen una duración determinada por ellos mismos; por ejemplo, tres años. Cuando se acerca su final, cualquiera de las partes negociadoras tiene derecho a poner de manifiesto que acaba su vigencia. Hasta ahora, si esto sucedía, las condiciones de trabajo acordadas se seguirían aplicando solo durante 1 año. Esto ha generado una gran conflictividad judicial e inestabilidad. La reforma de 2021 implica que la vigencia de las condiciones de trabajo de un convenio ya denunciado seguirán aplicándose hasta que se pacte uno nuevo. Esto permite una mayor fuerza en la negociación para los trabajadores.
- **La derogación de la posibilidad de efectuar despidos colectivos en la Administración pública.** Esto solo afectaba al personal contratado de manera laboral, no a los funcionarios y, por tanto, era un agravio comparativo entre tipos de trabajadores que rozaba la discriminación.

## Lo que no se toca de la reforma de 2012

Por otra parte, no se ha abordado la indemnización por despido improcedente, que se redujo drásticamente en 2012. Tampoco se ha restituido la necesidad de contar con la autorización de la Administración pública para proceder a un despido colectivo, como sucedía antes de febrero de 2012 y era una forma de control; ni se ha incorporado la *razonabilidad* de la medida en las causas de despido colectivo.

Antes de 2012, si una empresa tenía pérdidas económicas de, por ejemplo, 1 000 euros con respecto a otro ciclo económico, había que contextualizar cuáles habían sido sus ganancias reales y se comprobaba si, realmente ante esas causas, la mejor salida posible era el despido. La *razonabilidad* se sustituyó por la presunción: si la empresa demostraba que había tenido disminución en su nivel de ventas o beneficios durante tres trimestres, comparándolos con tres trimestres del ciclo anterior, se consideraba que existía causa económica para despedir. Aunque la empresa, en definitiva, tuviera beneficios. Diabólico.

## Los mayores avances: la lucha contra la precariedad laboral

Y llegamos a la mejor parte, la reforma destaca por la reducción de los contratos temporales e incrementa su fiscalización, cuestión en la que habían insistido diferentes organismos internacionales durante décadas.

Hasta ahora existía un contrato temporal denominado *de obra y servicio*, cuya duración podía ampliarse a 3 años, e incluso a 4 si así lo establecía el convenio colectivo. Una persona trabajadora podía encontrarse en esa situación de inestabilidad que implicaba, por finalización de la obra o servicio, una indemnización de 12 días de salario por año trabajado.

Este contrato, vigente desde la década de los 80 como vía de acceso al empleo para jóvenes y mujeres fundamentalmente, y bajo el pretexto de política de fomento de empleo, ha sido una forma de precariedad prolongada en el tiempo que, por fin, ha desaparecido.

Pero, además, los dos contratos temporales que permanecen han sido modificados y limitados, pues deben ser la excepción y no la norma. Hablamos del contrato por circunstancias de la producción y el de sustitución. Se ha reforzado la causa temporal para realizarlos, rebajando su duración (los primeros, de 6 meses salvo convenio que los amplíe a 1 año o 90 días no continuados para situaciones ocasionales pero previsibles).

## Lo incomprensible de la reforma

Sin embargo, algunos de los artículos de la norma incurren en una técnica legislativa deficiente –que permitirá un amplio margen de interpretación en caso de conflicto judicial– y restringen de manera injustificada algunos derechos laborales. Allá van algunos ejemplos.

Por un lado, aunque haya mejorado el contrato fijo discontinuo, la extinción en el contrato indefinido suscrito por obra en el sector de la construcción prevé una causa de finalización que no es inherente a la persona trabajadora y que, sin embargo, se contempla así, aunque se trate de que no exista colocación. Esto puede estar contraviniendo normativa internacional y nacional.

Por otro lado, en materia de subcontratación, a las personas trabajadoras de las contratas se les aplicará el convenio del sector de la actividad desarrollada –generalmente, mejor–, pero sigue sin tener sentido toda la regulación en esta materia al permitir descentralizar actividades esenciales, como la limpieza en los hoteles, a través de contratas con las *kellys* (camareras de piso). Y ellas, todavía, no ganan mucho con este cambio.

Por último, la limitación de la temporalidad en la Administración pública no se aborda. Si bien los contratos de sustitución sirven mientras se realiza un proceso de selección de personal (máximo 3 meses), ese límite no se impone en la contratación de la Administración pública, pese a los llamamientos desde el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

### **Aprobar la reforma era una cuestión de responsabilidad política y social, pero queda mucho camino por recorrer**

Estas son solo algunas de las cuestiones, resumidas, de la reforma de 2021, pues también son muy interesantes las modificaciones sobre los contratos formativos, los famosos expedientes de regulación temporal de empleo o el control sobre las exenciones a las cuotas de la Seguridad Social. Todas estas medidas están destinadas a evitar fraudes y, sobre todo, a proteger a las personas trabajadoras.

Ha sido fundamental haber logrado un acuerdo en el marco de un diálogo social tripartito, es decir, entre Gobierno de coalición, sindicatos y asociaciones empresariales. No olvidemos que las empresas son responsables de la aplicación de las normas y, ante un acuerdo así, no hay excusa para no cumplirlo.

Por tanto, ante la pregunta de mi amigo, hoy le respondo que sí, que esta reforma había que aprobarla por responsabilidad política y social... Pero que no es suficiente.

Son necesarias nuevas mejoras que, de manera definitiva, equilibren nuestro sistema de relaciones laborales, y espero que se lleven a cabo en los próximos años porque esa parece ser la senda del ministerio de Trabajo y Economía Social. Por eso, hoy tengo un sueño: una norma laboral para el siglo XXI que no dejé atrás a ninguna persona trabajadora.