

# La reforma laboral que ya está aquí

Diciembre 2021

## Ponte en contacto con PwC Tax & Legal:

### Marc Carrera Domènech

Socio responsable del área de Derecho Laboral de PwC Tax & Legal  
[marc.carrera.domenech@pwc.com](mailto:marc.carrera.domenech@pwc.com)

### Miguel Rodríguez Piñero

Senior Counselor del área de Derecho Laboral en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguez\\_pinero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com)

Lo queda por terminar de la reforma laboral *en cascada* que se está desarrollando en los años 2020 y 2021 es significativo; y el plazo es perentorio, porque hay medidas comprometidas para antes del final de este año. Es por esto que podemos esperar alguna intervención legislativa importante de manera casi inmediata, derivada del proceso de diálogo social en curso, tenga este éxito o no. Por esto es importante saber en qué áreas van a producirse cambios legislativos, algo que a estas alturas parece bastante claro.

La verdadera contrarreforma es la de la negociación colectiva. Los cambios introducidos en 2012 alteraron la relación de poder a la hora de negociar y ahora se quiere revertir la situación. Ello incluye, fundamentalmente, la prioridad aplicativa del convenio de empresa y la ultraactividad de los convenios. Aunque no parece que se vuelva exactamente a la regulación clásica, puesto que sobrevuela la idea de darle a los convenios de sector una prioridad que hasta ahora no había existido. Un gran cambio en teoría, pero que en la práctica puede no serlo tanto, a la luz del uso hecho de estos instrumentos en la última década.

La gran reforma será la de la contratación temporal. No es contrarreforma porque en

2012 no se hizo gran cosa en esta materia y muchas de las que se hicieron ya desaparecieron. Es evidente que éste sigue siendo el gran problema del mercado de trabajo español y afrontarlo resultaba inevitable. Esta vez parece que la cosa va en serio y se están planteando medidas tan radicales -para lo que acostumbramos-, como la desaparición del contrato de obra y el establecimiento de un porcentaje máximo de trabajadores temporales, últimamente, mediante una tabla en función del tamaño de la plantilla. El efecto de estos cambios puede ser devastador, obligando a una verdadera revolución en la política de contratación de las empresas. Las alternativas que se ofrecen pueden parecer poco satisfactorias, al limitarse a la figura del fijo-discontinuo, cuyo uso en España ha sido muy diferente hasta ahora.

Una reforma puntual, pero trascendente será la de la subcontratación, donde las medidas que se plantean suponen un verdadero cambio de paradigma en la regulación de esta figura. Se extenderán las responsabilidades, se limitará la libertad de subcontratación, se aplicarán los convenios sectoriales e, incluso, se discute una regla de equiparación salarial. Muchas novedades, en una institución que había demostrado una gran continuidad.



En la flexibilidad interna habrá una reforma continuista, si es que esto resulta posible. Será reforma en cuanto que habrá cambios, como por ejemplo en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Pero será continuista en cuanto se inspirará en la experiencia del Derecho de la Emergencia COVID. Se potencian, así, los ERTES estructurales, por causas objetivas y fuerza mayor, a la vez que se introduce otro mecanismo, el sistema RED, para permitir a las empresas hacer frente a necesidades de reorganización sin tener que despedir a sus empleados. Recuerda mucho a los ERTES COVID, pero también a las medidas que se adoptaron en las reconversiones industriales del siglo XX. Habrá una importante asunción de costes por el Estado, pero también obligaciones para las empresas que recurran a este instrumento.

Hay un área, finalmente, en la que se produce una especie de reforma encubierta. Ni en el diálogo social ni en los documentos gubernamentales se ha tratado en extenso el tema del despido. Algo llamativo, porque las novedades de 2012 fueron estructurales afectando a la cuantía del despido y eliminando la

autorización administrativa del ERE. No se han planteado cambios importantes en este campo, lo que seguramente se explica por la necesidad de contentar a las instituciones europeas; y, también, por la imposibilidad de acometer a la vez una restricción en la contratación temporal con medidas limitadoras del despido, ahogando las capacidades de flexibilidad interna de las empresas. Esto no quiere decir que no haya medidas que afecten a la extinción contractual. Por un lado, se utiliza la figura de la restricción al despido de los ERTES COVID para las empresas que se beneficien de los nuevos mecanismos de garantía del empleo; por otro, se impone la calificación de nulidad a las extinciones de contratos temporales fraudulentos, en lugar de la improcedencia como ha correspondido siempre.

Muchas novedades, y en muchos campos. Las empresas van a tener que adaptarse, innovando en sus políticas de gestión de personas y evitando la búsqueda de alternativas fáciles, que parece no haber. El enfoque de la reforma es, por una vez, integral, aprendiendo de experiencias anteriores y centrada en la eficacia de las intervenciones.