

Un siglo corto para el Derecho del Trabajo

Enero 2022

Ponte en contacto con PwC Tax & Legal:

Marc Carrera Domenech

Socio responsable del área de Derecho Laboral de PwC Tax & Legal
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

El historiador británico Eric Hobsbawm acuñó la expresión siglo corto para referirse al siglo XX, que comenzaría con la Primera Guerra Mundial y terminaría con la caída del Muro de Berlín. El término es complementario al del siglo largo, utilizado por el mismo autor para referirse al siglo XIX.

La aprobación del Real Decreto-ley 32/2021 quiere marcar para el Derecho del Trabajo el final de una etapa y el inicio de otra. Todavía no sabemos si lo conseguirá, ni si será corta o larga, pero lo que sí parece cumplirse es el patrón del cambio acelerado que gobierna nuestras vidas desde hace unas cuantas décadas.

Hay voluntad de cambio sustancial en la dinámica de las relaciones laborales. Por un lado, asistimos a la aparición y refuerzo de nuevos derechos de los trabajadores como los derechos digitales y de conciliación. La igualdad, tanto en el sentido de rechazo de la discriminación como en el de su materialización real y efectiva, ha cobrado un protagonismo transversal. Y la participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones empresariales, que no olvidemos que los poderes públicos tienen el deber de fomentar, según el artículo 129.2 de nuestra Constitución, está encontrando su forma de ser a través de la

ampliación de los derechos de información y consulta de los representantes legales y sindicales.

Si el Estado social y democrático de Derecho en el que se constituye España según el primer artículo de nuestra norma suprema es un proyecto por construir y no una realidad dada, lo normal debería ser el cambio en nuestras leyes, también las laborales, y lo acertado sería lograr este cambio con el máximo consenso.

En este sentido, debe recordarse que no hubo acuerdo en 1994, ni tampoco en 2012. Ahora sí, y esto demuestra que el consenso vuelve a cotizar alto como valor, justificando notables renunciaciones de las partes. Esta apuesta por el pacto explica en gran medida el alcance final de la reforma de 2021, mucho menor del que algunos pretendían en un principio. También nos indica que las futuras reformas que podemos esperar serán moderadas y equilibradas, lejos del modelo de la de 2012.

Si algo podemos destacar de la reforma operada por el Real Decreto Ley 32/2021 es la transformación del régimen de contratación temporal y la vuelta al equilibrio previo al 2012 en aspectos importantes de la relación entre empresas y representantes de los trabajadores.



El modelo se basa en la flexibilidad interna, cuyos instrumentos esenciales se mantienen o incluso potencian, como ocurre con los ERTES y el Mecanismo RED. Se limita la flexibilidad de entrada al recortar las posibilidades de contratación temporal, pero no la de salida, cuya regulación se mantiene en sus mismos términos, aunque se pretende derivar parte del ajuste de plantillas hacia el novedoso Mecanismo RED. El contrato fijo discontinuo, bien gestionado, deberá servir para afrontar las necesidades cambiantes de personal, ocupando el vacío dejado por la desaparición del de obra o servicio determinado.

Los convenios colectivos recuperan importantes funciones ya que se potencia el papel regulador de los interlocutores sociales. Pero se pretende desterrar la competencia sobre costes laborales, por lo que se le da mayor protagonismo al convenio de sector frente al de empresa. La empresa será más un espacio de aplicación de normas pactadas que de negociación de éstas, aunque la prioridad del convenio de empresa se mantiene en muchas materias que hacen de éste un

instrumento que sigue siendo útil. Frente al convenio sectorial, la utilización de las comisiones paritarias deviene fundamental para hacer posible una aplicación adecuada de los compromisos pactados, como también lo será el procedimiento de conflicto colectivo, al que se acudirán con frecuencia, y los mecanismos pactados de solución de conflictos.

La reforma ha cambiado el papel de los procesos de externalización de actividades, al evitarse que se puedan reducir sustancialmente los costes laborales mediante la subcontratación, con unas contrataciones que pagarán según el convenio sectorial y que no podrán contratar por obra o servicio. Serán otras razones, técnicas y organizativas, las que dirijan las decisiones de subcontratar.

Todo esto significa que las empresas se moverán en un contexto legal y axiológico distinto, debiendo adaptarse al marco que supone este nuevo Derecho del Trabajo, uno para un siglo, el XXI, que para esta regulación puede revelarse como indudablemente corto.