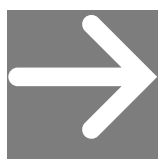


# Así es la reforma laboral (análisis general)



Diciembre 2021

## Real Decreto Ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral.

### ¿Hablamos?

#### **Marc Carrera Domenech**

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

#### **María Eugenia Guzmán López**

Socia del departamento de Laboral en PwC Tax & Legal  
[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

#### **Miguel Rodríguez-Piñero Royo**

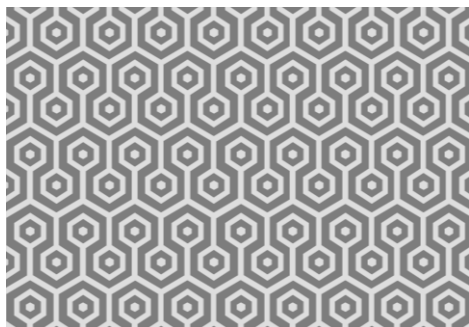
Senior counselor del área de Derecho Laboral en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguez\\_pinero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com)

La publicación en el BOE de hoy del Real Decreto Ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo constituye un verdadero acontecimiento en el Derecho del Trabajo español, que se coloca en una dirección radicalmente diferente a la marcada por normas similares anteriores. Ya la firma del acuerdo firmado por los interlocutores sociales el pasado 20 de diciembre supuso un gran éxito para éstos, para el Gobierno y para el país en su conjunto. Los asuntos tratados eran complejos, las posturas de los negociadores y del Gobierno estaban muy enfrentadas, y existía la presión de tener una fecha límite; y aun así se logró llegar a un acuerdo, que ahora se convierte, con cambios menores, en una norma legal. Norma que, vale la pena mencionarlo, es puramente laboral, con todas sus disposiciones orientadas a implementar el acuerdo y algún otro objetivo del Gobierno, sin que se haya aprovechado para introducir mandatos sobre otras materias o cuestiones.

El acuerdo permitió desbloquear la cuestión de la derogación de la reforma laboral de 2012, un asunto que estaba

complicando las relaciones laborales en nuestro país. Para lograrlo se han producido importantes renuncias de todas las partes, Gobierno incluido. A la vez, da cumplimiento a los compromisos asumidos por éste frente a las instituciones europeas en el famoso “Componente 23” del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, una parte importante de cuyas medidas se remitían al proceso de diálogo social que ahora se culmina. En este compromiso se incluían varias reformas a adoptar, que han guiado todas las conversaciones. Éstas se centraban en los aspectos más relevantes de nuestra legislación laboral, algunos profundamente afectados por la reforma de 2012 (como la negociación colectiva), otros no tanto (como los contratos temporales).

El resultado ha sido generalmente calificado como un conjunto de medidas equilibrado que supone grandes cambios en algunas instituciones laborales, pero que a la vez permite una continuidad en otras. Aprobada la norma que aplica el acuerdo, corresponde ahora comenzar a estudiarla y a definir su impacto sobre las relaciones laborales en las empresas españolas.



Es claro que las novedades más impactantes son las que afectan a los contratos de trabajo. Las declaraciones de que sólo hay tres tipos de contratos y de que el contrato por tiempo indefinido es la regla general no aportan mucho de nuevo, toda vez que ya estaban presentes en nuestro Derecho.

Lo verdaderamente rompedor es la desaparición de los tres supuestos tradicionales de contratación temporal, que se sustituyen por dos nuevos que dejan sin presencia la obra o servicio determinado, además de la modificación de aspectos sustanciales de los contratos formativos (formación y prácticas). Ahora habrá sólo dos grandes modalidades, una para la sustitución de trabajadores y otra por circunstancias de la producción. Dentro de estas circunstancias de la producción se distinguen las "imprevisibles", picos inesperados de producción, y las "previsibles", que deberán ser de muy corta duración. Desaparece, de esta manera, uno de los instrumentos más utilizados para las empresas, el contrato de obra o servicio determinado, que deja de ser una opción para éstas. En las disposiciones no articuladas de la norma se habilitan otros supuestos de contratación, específicos del sector público, vinculados con la ejecución de programas temporales.

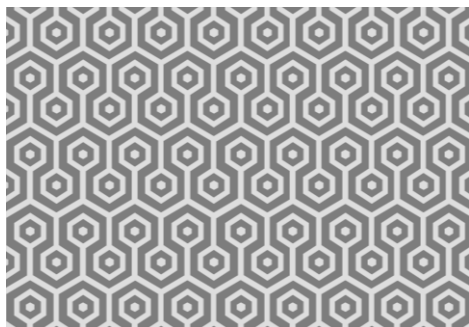
Para los dos que quedan se imponen también limitaciones. De esta manera, el contrato por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de seis meses, ampliable a un año por la negociación colectiva. El mecanismo de conversión de los contratos temporales en indefinidos se potencia también, ya que ahora bastará con 18 meses de empleo en un período de 24; además de recogerse expresamente otras causas hasta ahora admitidas por los tribunales, como la falta de concreción de la causa que justifique la temporalidad.

La alternativa que se ofrece a las

empresas es el contrato de fijos discontinuos, cuyo régimen se modifica igualmente para hacerlo más útil a las empresas en todos los sectores. Se permitirá, por ejemplo, para cubrir la necesidad de las subcontrataciones. Como contrapartida se reforzarán los derechos de estos trabajadores, incluidos los colectivos; y se calcula su antigüedad de acuerdo con los años en la empresa, no con los meses de servicios efectivamente prestados. Los convenios colectivos tendrán también un papel más importante en su ordenación. Está prevista también una modificación de la legislación de seguridad social para mejorar su protección por desempleo.

Los contratos formativos reciben serias correcciones. De los tres actualmente existentes se pasa a dos, el contrato de formación en alternancia y el contrato para la obtención de práctica profesional, con exigencias y duraciones diferentes a las actuales. La reducción de las posibilidades de contratación temporal afecta también a las empresas de trabajo temporal, de tal modo que no podrán desviarse hacia éstas volúmenes importantes de contratación de duración determinada. Lo que sí se les reconoce es la posibilidad de realizar contratos indefinidos no fijos, algo que los tribunales les habían negado, y que resulta coherente con la voluntad de promover esta modalidad de empleo indefinido.

A todas estas limitaciones para la contratación temporal se añade un incremento de las sanciones por el uso indebido de estas modalidades, además de una nueva regla según la cual en estos casos se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas. Además, se produce un aumento del coste de la cotización para los contratos temporales de muy corta duración, y un fortalecimiento de la Inspección de Trabajo, que adquiere un marcado protagonismo en la dinámica de las nuevas normas.



El Real Decreto-Ley contiene reglas sobre la aplicación de las nuevas reglas a los contratos preexistentes. Como regla general, los temporales estructurales y formativos vigente en el momento de entrada en vigor de la reforma continuarán rigiéndose por la normativa anterior, hasta llegar a su término. Pero es que incluso se retrasa esta vigencia para la contratación, de tal modo que durante tres meses tras la entrada en vigor de la norma se podrán celebrar contratos para obra y servicio y eventuales, y se continuarán aplicando las reglas preexistentes. Esto es, hasta dentro de tres meses las empresas no estarán obligadas a contratar de acuerdo con los nuevos esquemas contractuales.

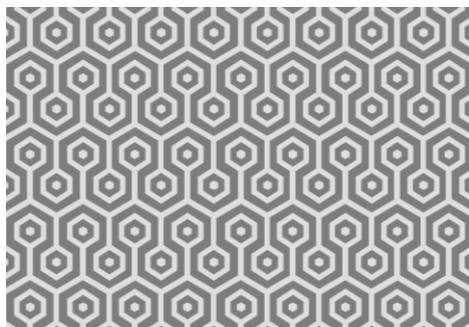
La segunda gran área es la de la negociación colectiva, en la que más que innovar se han recuperado elementos tradicionales de nuestro Derecho, dejados de lado en 2012 para facilitar la adaptación de las empresas y la devaluación salarial. Es aquí donde hay más de contrarreforma en esta norma. Con el Real Decreto-Ley desaparece la prioridad aplicativa del convenio de empresa en material salarial, que se mantiene sólo para unos aspectos muy reducidos como el horario o la conciliación entre otros. Y también desaparece la posibilidad de que los convenios puedan perder su vigencia en defecto de pacto, al generalizarse la ultraactividad sin límite temporal. A cambio no se deroga el mecanismo de inaplicación de convenios.

El mantenimiento de la inaplicación está en línea con una de las directrices de esta nueva legislación, el fortalecimiento de la flexibilidad interna en perjuicio de la externa, la más utilizada hasta ahora por el legislador laboral. La inaplicación se conserva al igual que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la movilidad geográfica, por lo que las empresas conservan importantes instrumentos de adaptación, con algunos

cambios que no son de calado. Se les reconocen otros, pensados en términos de flexibilidad para asegurar a las empresas alternativas a los despidos colectivos: reducciones de jornada, expedientes de regulación de empleo y el más original, el Mecanismo RED. En estas figuras se incorporan medidas probadas durante el Derecho de la emergencia COVID, como la distinción de supuestos de limitación y de impedimento; los beneficios en cotización y en acceso a la protección por desempleo; y el establecimiento de obligaciones de formación y de mantenimiento del empleo.

El Mecanismo Red se ofrece como una forma de evitar el recurso al despido colectivo, facilitando o el mantenimiento del empleo o una transición laboral ordenada. Tendrá dos modalidades, la cíclica y la sectorial. Se prevé la creación de un fondo para financiarlo, que seguramente se financiará con el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos.

El trabajo en contratas y subcontratas fue un aspecto controvertido, que llegó a retrasar la firma del acuerdo social. Esta reforma no llega muy lejos, ignorando la mayor parte de las propuestas lanzadas en esta materia. En la práctica la única novedad, que es muy importante a efectos prácticos, es que se impone la aplicación del convenio del sector de la actividad realizada, como ya ocurre en la contratación pública, evitando de este modo la competencia desleal de algunas empresas con convenios propios de escasa calidad. El debilitamiento de la prioridad aplicativa del convenio de empresa ayuda en esta depuración. Otros cambios propuestos antes y durante la fase de diálogo, como limitar las posibilidades de externalizar o extender la responsabilidad solidaria a todos los supuestos, parece que se han abandonado.



Estas son, a grandes rasgos, las principales innovaciones de esta norma laboral, cuyo origen acordado debe ser resaltado. Los resultados no son los esperados al principio del proceso de diálogo social, en marzo de este año, cuando había incluso muchas dudas que éste pudiera tener éxito. A pesar de lo que se piensa y dice, las grandes reformas laborales se hacen en España sin acuerdo; y ésta es la mayor excepción. Incluso en 2012 el Gobierno aprobó sus leyes laborales ignorando un acuerdo previo de los interlocutores sociales.

La norma resultante contiene una serie de medidas de importancia, que pueden tener un impacto importante en la práctica de las relaciones laborales en nuestro país. Esto es especialmente cierto en materia de contratación temporal, una en la que a pesar de los continuos ajustes legislativos las grandes líneas de la regulación llevaban años sin cambiarse. Ahora tendremos nuevas reglas del juego, y lo más importante es que no se permite vías alternativas para seguir contratando a término, como ha ocurrido en reformas anteriores, por lo que es muy difícil que se vayan a mantener los mismos niveles de temporalidad. Era indudable que había que afrontar este problema esencial de nuestro mercado de trabajo, y se ha hecho con medidas consensuadas. Siendo una prioridad para sindicatos y el Gobierno, puede considerarse que han alcanzado la mayoría de sus objetivos en la negociación de esta reforma.

Esta limitación de la flexibilidad de entrada se ha conjugado con un mantenimiento en sus términos actuales de la de salida, al ser la primera gran reforma en nuestra experiencia reciente que no altera la regulación del despido. Y con una continuidad de los instrumentos de flexibilidad interna, que sobreviven a la reforma con la única excepción de la prioridad aplicativa del convenio de empresa, un mecanismo que había dado lugar a muchos abusos

en la práctica. Desde este punto de vista, las empresas no se han visto privadas de unos mecanismos que consideran muy útiles, por lo que el proceso de diálogo social también las favorece.

En materia de negociación colectiva los resultados son ambivalentes para las dos partes: se ha eliminado, a efectos prácticos, la preferencia del convenio empresarial, pero se ha mantenido el mecanismo de descuelgue salarial. El retorno a la ultraactividad sin límite beneficia en principio a los trabajadores también. Las novedades son, en todo caso, de mucho alcance, y se establecen normas transitorias para su aplicación, de tal modo que las nuevas reglas sobre la preferencia del convenio sectorial regirán respecto de los convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley sólo cuando pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley. Se da un plazo de seis meses a los convenios para adaptarse a las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

A la vista de estos cambios, y mirada con cierta perspectiva, podemos concluir que la reforma de 2012 ha demostrado que era, más que otra cosa, un Derecho de la emergencia económica, muchas de cuyas medidas no han sobrevivido a esta nueva fase de nuestras relaciones laborales porque se diseñaron para un contexto crítico muy particular, urgente y excepcional. Ahora el entorno es muy distinto, las prioridades son otras, y se impone un Derecho del Trabajo diferente. Este Derecho laboral es ya del siglo XXI, porque el que salió de 2012 era todavía uno del siglo XX, continuando las tendencias legislativas de entonces. Ahora hay que aprenderlo, conocerlo y manejarlo. Y será toda una prueba para sus aplicadores en empresas y en juzgados.