

Por Antonio Márquez Prieto  
Catedrático de Derecho del Trabajo  
amp@uma.es

# Última reforma laboral: acuerdos, desacuerdos, contenidos y expectativas



Respecto a la reforma laboral operada por el Real Decreto-ley 32/2021 es necesario resaltar, en primer lugar, la alta dosis de politización en la que ha estado envuelta. Es algo de lo que hay que huir cuando se pretende una valoración objetiva, aunque sintéticamente conviene también mencionar que algunos de los argumentos manejados en el terreno político poco tienen que ver con la realidad de esta reforma laboral. A nadie extraña ya lamentablemente que estos cambios legales estén tan al servicio de la lucha política, pero la situación se agrava cuando, como en este caso, concurren otros elementos coyunturales: la crisis ligada a la pandemia, la influencia de la reforma laboral en la recepción de fondos económicos de la UE y el hecho de haberse presentado en esta legislatura un programa de reforma laboral que hipotéticamente habría de derogar la del período gubernamental anterior.

## LO QUE LA REFORMA NO ES

Es de esperar que el tiempo contribuya a la valoración de esta modificación legal con más frialdad; pero, mientras tanto, ayuda aclarar lo que esta reforma laboral no es: no es precisamente una modificación de tanto calado como polvareda levanta; y, aunque algunos de sus aspectos están llamados a producir un efecto muy relevante, no supone una derogación de la reforma laboral de 2012, que permanece en buena parte incólume; ni constituye tampoco el primer caso de reforma laboral de nuestra democracia que haya sido fruto de un consenso de los agentes sociales<sup>1</sup>. Por otro lado tampoco el desacuerdo político ha estado ausente en otras reformas anteriores, seguidas en ocasiones de conflictos sociales, huelgas generales, etc. Corresponde, pues, el deslinde entre el terreno político y el jurídico-laboral, siendo éste el que interesa analizar, buscando los posibles efectos útiles y

## Uno de los aspectos más claramente positivos de la reforma es el reforzamiento de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) como medida de flexibilidad interna.

positivos en cada uno de los siguientes aspectos en los que incide la reforma.

### ASPECTOS MÁS POSITIVOS (CON ALGUNOS REPAROS)

Uno de los aspectos más claramente positivos de la reforma es el reforzamiento de los *expedientes de regulación temporal de empleo* (ERTE) como medida de flexibilidad interna (es decir, como evitación de los despidos colectivos). Esa medida ya fue reforzada en la reforma de 2012 y ha sido igualmente adaptada con ocasión de la pandemia. Ahora esas mejoras quedan incorporadas de forma estable al Estatuto de los Trabajadores. Otros dos aspectos, que pueden entenderse muy útiles, son también criticables –desde otras posibles opiniones– por quedarse a mitad de camino. El primero, acerca de la *negociación colectiva*, consiste en recuperar la ultra actividad indefinida de los convenios colectivos, así como la preferencia del convenio de sector sobre el de empresa (señalándose aquí, como razonable crítica, que solo se establece en materia salarial, y no en el resto de materias). El otro ámbito es el de la *subcontratación*, en el que se avanza en la determinación del convenio colectivo aplicable, aunque no en otras cuestiones de importancia, como la equiparación de las condiciones laborales entre trabajadores de empresa principal y subcontratista, lo que resulta problemático en determinados sectores.

### EL DIFÍCIL OBJETIVO DE LA TEMPORALIDAD

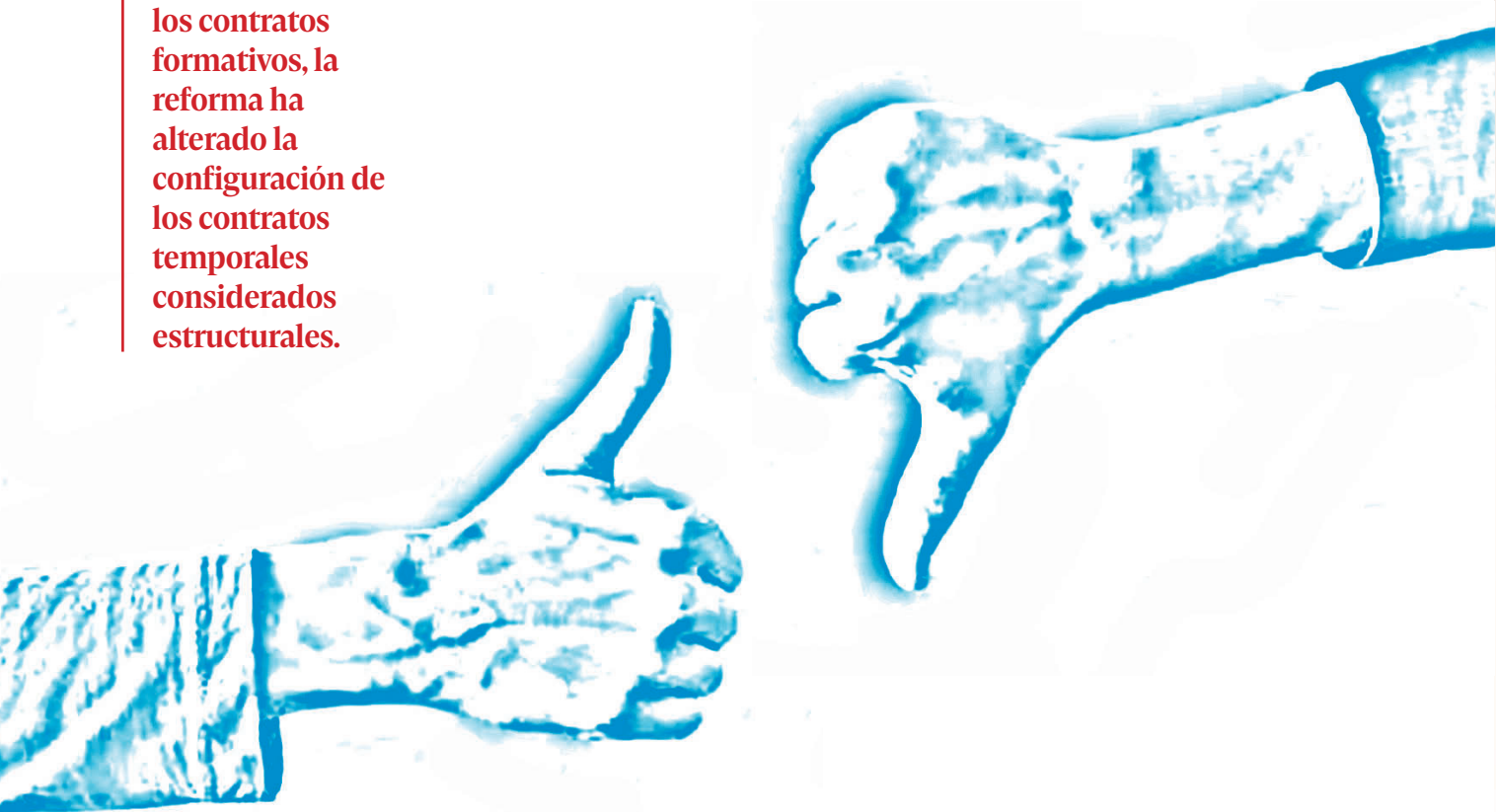
Aparte de la modificación de los contratos formativos –de importancia menor y que constituye uno más de los muchos cambios legales que se suman ya acerca de

estos contratos– la reforma ha alterado la configuración de los contratos temporales considerados estructurales. De los tres contratos existentes previamente ha eliminado el *contrato para obra o servicio determinado* y ha modificado también la denominación y el régimen de los otros dos contratos temporales estructurales: el anterior contrato de interinidad pasa a ser denominado *contrato por sustitución de persona trabajadora*, en tanto que el antiguo contrato eventual pasa a ser denominado *contrato por circunstancias de la producción*; con el cambio principal, en ambos casos, de exigirse mayor precisión en cuanto a la causa justificativa –y su conexión con la duración–, además de distinguirse dos subtipos en cuanto al segundo. Es esta modificación contractual una de las principales medidas con las que se busca reducir la temporalidad, objetivo que ha

1) Dichos consensos también existieron en momentos anteriores, con gobernantes de distintas tendencias: además de los Pactos de la Moncloa de 1977 (Suárez) pueden citarse la Ley 32/1984 (González), la Ley 63/1997 (Aznar) y la Ley 43/2006 (Zapatero).



**Aparte de la modificación de los contratos formativos, la reforma ha alterado la configuración de los contratos temporales considerados estructurales.**



2) Por ejemplo, la desaparición del contrato para obra o servicio determinado plantea problemas en algunos sectores, como el agrario o el trabajo de los artistas; y además, una gran parte de esas antiguas contrataciones habrá de ser absorbida por el contrato de trabajadores fijos discontinuos, que queda bastante desnaturalizado (y se presta a maquillar un empleo realmente temporal que a partir de ahora figurará como indefinido).

3) Desde voces sindicales, sin embargo, se recuerda la propuesta gubernamental de imponer una temporalidad máxima del 15%, posteriormente olvidada.

estado presente en muchas de las reformas laborales previas, aunque en este caso la apuesta es más decidida. Y al mismo tiempo más arriesgada, desconociéndose cómo será asimilado este cambio contractual por el mercado de trabajo<sup>2</sup>. Por otro lado la creación de un subtipo en el nuevo contrato por sustitución, que incluye la posibilidad de contratar hasta por 90 días al año, no parece que ayude a la reducción de la temporalidad. Existen otras medidas complementarias que intentan reforzar el objetivo, como la reducción del tiempo previsto para la conversión en indefinidos de los contratos temporales o, sobre todo, la imposición de sanciones por excesiva temporalidad, medida más contundente y seguramente eficaz<sup>3</sup>.

### **CRÍTICAS SINDICALES Y ASPECTOS NO REFORMADOS**

Son muchos los sindicatos que, de forma desigualmente combativa, han manifestado su oposición a la reforma (CSIF, USO, CGT,

CNT, ELA, CIG, LAB) por el mantenimiento de importantes aspectos –no derogados– que fueron introducidos por las reformas laborales de 2011 y 2012 (Rajoy) e incluso de 2010 (Zapatero). Así, acerca de los despidos colectivos, no se han modificado las causas, permitiéndose despidos por razones económicas incluso en caso de empresas con beneficios, ni se ha repuesto la necesidad de autorización administrativa al respecto; no se ha contrarrestado el abaratamiento de la indemnización por despido, ni se han recuperado los salarios de tramitación que las reformas anteriores habían eliminado, ni los recortes en las prestaciones del Fondo de Garantía salarial; tampoco se han limitado las posibilidades de adopción por parte de las empresas de modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo. En definitiva, habría un largo etcétera, también sometido, como todo lo anterior, a la posible relativización y mejor valoración cuando haya pasado algo más de tiempo.