

## 2022: Los puntos esenciales de la reforma laboral

**Reyes, Javier**

Capital Humano, Nº 371, Sección Relaciones laborales y prevención / Tribuna, Enero 2022, Wolters Kluwer



Francisco Javier Reyes Robayo

Abogado Laboralista de CECA MAGÁN ABOGADOS



Cuando se está redactando el presente artículo, nos acercamos a las últimas semanas de diciembre en las que parece que el Gobierno ha cambiado el ritmo de las negociaciones, con Patronal y Sindicatos, al objeto de alcanzar un acuerdo sobre **la reforma laboral** antes del 31 de diciembre de 2021.

Si los agentes jurídicos implicados en la normativa laboral no tuviéramos suficiente con los dos últimos años de absoluta convulsión normativa que hemos tenido a propósito de la Pandemia, nos toca afrontar un nuevo año que se avecina muy movido; el Gobierno ultima las negociaciones con Patronal y Sindicatos para que su pretendida reforma laboral sea aprobada y se pueda ejecutar a principios de año, cumpliendo así con los compromisos alcanzados con Europa.

Así, todos estamos expectantes para conocer el alcance real de la reforma que se aprobará, dado que exigirá a las empresas de este país que se adapten contrarreloj a la nueva regulación. A este respecto, aunque hay reformas que tendrán una consecuencia menor, otras son de verdadero calado, hasta el punto de condicionar el modelo productivo de determinadas empresas.

Se pretende así, a través de este artículo, realizar una aproximación muy sucinta a aquellas materias que podrían ser objeto de reforma, según las informaciones que se han venido conociendo. Aun cuando no tenemos certeza absoluta de qué extremos serán finalmente objeto de reforma, si conocemos aquellos aspectos que se vienen negociando en las últimas semanas, por lo que nos parece interesante realizar esta aproximación de forma que las empresas conozcan qué pueden esperar del nuevo ejercicio en esta materia:

**i.** Según parece, los únicos aspectos que se tocarán de la reforma del año 2012, serán aquellos vinculados a la **negociación colectiva**, principalmente, para **suprimir la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto del convenio colectivo sectorial** en determinados aspectos relevantes de las condiciones laborales de los trabajadores, como en retribución, horario, jornada de trabajo o clasificación profesional, entre otros.

Sin duda, una reforma de gran calado, en tanto buena parte de las empresas que cuentan con convenio colectivo propio lo hacían al objeto de adaptar adecuadamente la regulación convencional a su modelo productivo concreto, que dentro de un mismo sector puede ser muy variado.

ii. Igualmente, parece que hay un alto grado de **reforma de la regulación de los contratos de duración determinada**, al objeto de **rebajar la tasa de temporalidad** que existe en nuestro país. No se conoce exactamente aun el alcance de esta reforma, aunque parece que **podría afectar frontalmente a los contratos por obra y servicio, a favor de la utilización de los contratos fijos discontinuo**, siguiendo la estela de la nueva línea jurisprudencial del Tribunal Supremo en esta materia.

iii. Se le pretende otorgar **más protagonismo a las organizaciones sindicales en aquellas empresas que no cuenten con Comité de Empresa o Delegados de Personal**, relegando el papel de las comisiones ad hoc. En este sentido, debemos resaltar que este mandato, que ya se ofreció en el Real Decreto ley 8/2020, ha evidenciado ciertas deficiencias, en tanto, por un lado, no siempre las organizaciones sindicales se encuentran preparadas para abarcar todos aquellos procesos de negociación que les llega, y, por otro lado, en muchos casos la labor de representación que realiza la organización sindical en aquella empresa que no conoce, difiere de la que se necesita.

iv. Parece que el artículo 47, relativo a las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornadas (los archiconocidos como **ERTE**), también sufrirán alguna reforma, con la intención de potenciar —dado que ya se recoge esta obligación empresarial en la actual regulación— la **necesidad de impartir formación a los trabajadores afectados**, creándose, igualmente, un **nuevo artículo al objeto, según parece, de que las empresas en el caso de graves crisis o transformaciones sectoriales, no tengan que recurrir a la realización de despidos**.

Aunque no conocemos exactamente qué es lo que pretende el ejecutivo en esta materia, parece que a veces olvidamos los conceptos básicos de la regulación laboral, en virtud de cual puedes acometer despidos cuando concurre en la empresa una causa o situación estructural, y podrás recurrir al ERTE cuando la situación es coyuntural, únicamente.

v. En la misma línea de combatir la temporalidad, parece que la **Ley General de la Seguridad Social** también sufrirá algún retoque, especialmente en materia de **cotización de los contratos de corta duración, que sufrirá penalización**.

vi. Por último, también se reforma la **Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, al objeto de endurecer las sanciones para aquellos casos de fraude en la contratación**.

Sin duda, nos encontramos **a las puertas de una reforma laboral** de gran calado, que podríamos decir que centra su acción en tres grandes ejes:

1. La negociación colectiva, eliminando la prevalencia del convenio de empresa, recuperando la ultraactividad de los convenios y otorgando mayor protagonismo a las organizaciones sindicales en las empresas sin representación
2. La lucha contra la contratación temporal, eliminando incluso el contrato de obra o servicio determinado
3. Y la potenciación de las medidas de flexibilidad interna en las empresas.

Sorprendentemente, parece que queda fuera de la reforma tanto las cuantías indemnizatorias por despido, como el alcance de los salarios de tramitación, que sin duda supuso un cambio muy relevante en las políticas de relaciones laborales de las empresas a partir del año 2012.

Sea como fuere, las empresas deben estar preparadas para afrontar adecuadamente este conjunto de reformas que, según parece, nos encontraremos encima de la mesa de forma inminente, y que, como decimos, en muchos casos comportará verdaderos cambios en las políticas de relaciones laborales. Especialmente relevante, será para aquellas empresas que recurren habitualmente a la **contratación temporal** para atender picos de la demanda, o aquellas que cuentan con convenio de empresa que, en algunas materias, difiere sustancialmente de la regulación del convenio colectivo sectorial.

En definitiva, toca redefinir nuestras políticas de relaciones laborales y, en la medida de lo posible, anticiparnos a estos cambios que van a llegar, al objeto de que causen el menor trastorno posible en la organización y en la gestión de nuestras plantillas.