

EDITORIAL

Jose María Goerlich Peset
Jesús R. Mercader Uguina
Ana de la Puebla Pinilla

doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6652>

La sensatez en la vida y en el Derecho no suele ser, desgraciadamente, la regla que marque el actuar de las personas y, menos aún, en una sociedad acelerada en la que es difícil que las decisiones se adopten con la pausa y el sosiego necesario. Por eso creemos que debemos valorar muy positivamente el acuerdo que la mesa de diálogo para la reforma laboral consiguió alcanzar en diciembre de 2021, tras largos meses de arduas negociaciones y que, finalmente, ha visto la luz mediante la publicación en el BOE del RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

La reforma laboral ha sido fruto de un largo y complejo proceso de negociación en la que los interlocutores sociales han tenido el enorme mérito de conseguir consensos sobre materias sensibles y alcanzar un acuerdo en un terreno tan complejo y sinuoso, cualquiera que sea el momento en el que se produzca, como lo es el laboral. Que Gobierno y, en particular, los responsables del Ministerio de Trabajo, UGT, CC.OO y CEOE hayan conseguido ese punto de equilibrio, en un contexto tan difícil como el actual, es un mérito incuestionable que no solo ayuda a nuestro debilitado mercado de trabajo sino que fortalece nuestro entero sistema democrático.

La COVID-19, si ha tenido algún efecto positivo, ha sido el de concienciarnos a todos de que es necesario abandonar posiciones maximalistas y de que debemos remar en la misma dirección. El espíritu de diálogo resultó ya fundamental en la brillante gestión laboral de la pandemia a través de la normativa de emergencia, un espíritu que estuvo en su base desde el primer momento y que se materializó a través de los sucesivos Acuerdos en Defensa del Empleo. Una interlocución que, en palabras de la Exposición de Motivos del RDL 24/2020, constituyó una “pieza fundamental para la reconstrucción y el fortalecimiento del mercado de trabajo, con el objetivo de conseguir una recuperación eficiente, pero también justa, equitativa, inclusiva y con vocación de futuro”. Estos acuerdos crearon una auténtica red permanente para la gestión negociada de la crisis y ha sido precisamente en ese marco de entendimiento, que ha tenido otros relevantes ejemplos, en el que se ha fraguado la actual reforma laboral.

El resultado de todo es un conjunto de respuestas coherentes y de futuro para nuestro mercado de trabajo. Un mercado débil y precario que se encontraba necesitado de atención y de mecanismos que le ayudaran a, lentamente, cambiar la consolidada cultura de la temporalidad por otra en la que la indefinición comience a ser la regla. Por ello, la apuesta por la contratación indefinida, el relevante papel que se otorga al trabajo fijo discontinuo, la reformulación del contrato fijo de obra, el control equilibrado sobre los tipos de contratos temporales (eliminando del campo de juego el de obra o servicio determinado) o, en fin, una muy meditada reconstrucción de los contratos formativos son los cimientos sobre los que se arma la apuesta por un modelo de flexiseguridad socialmente responsable.

Una reforma que viene a consolidar, también, modelos exitosos como los ERTES, que han ayudado en los dos últimos años a contener la destrucción del empleo y garantizar la estabilidad de muchos miles de puestos de trabajo. Un acierto es, sin duda, esta apuesta. Y, en esta línea, se da luz a

nuevos instrumentos de adaptación no traumática como el Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización de empleo que puede resultar una excelente herramienta para enfrentarnos a los cambios que el sistema productivo va a vivir en los próximos años como consecuencia de la transformación digital. Dos apuestas por la conservación y no por la destrucción del empleo como medidas preferentes para enfrentarse a cualquier necesaria readaptación que exija, ahora y en el futuro, nuestro tejido productivo.

Abordar la reforma de algunos aspectos de la normativa existente en materia de negociación colectiva era una necesidad, como lo era también establecer mecanismos que moderaran los excesos oportunistas que se habían producido en los ámbitos empresariales de negociación. La apuesta por convertir el convenio de sector en un referente en lo salarial (limitación de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa o determinación del convenio aplicable a contratados y subcontratados) o la resurrección de la regla clásica de conservación del convenio en situaciones de ultraactividad, son soluciones acordadas, no lo debemos olvidar, fruto de largas, extensas y profundas reflexiones. Estamos seguros de que los puntos de equilibrio no han sido fáciles de alcanzar y, seguramente, han existido renuncias e incluso alguien pueda pensar que ha cedido o admitido demasiado. Pero creemos que en eso consiste el verdadero diálogo.

La norma se acompaña de varias disposiciones que vienen a apuntalar desde la Seguridad Social las líneas básicas diseñadas por la norma. Como la norma también refuerza la función de control y vigilancia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Nadie duda de la voluntad de cumplimiento de la normativa laboral por las empresas españolas que en muchos casos han dado ejemplo de compromiso con el empleo en el momento que estamos viviendo. Pero no está demás establecer mecanismos sancionadores que ayuden a comprender a los menos responsables los riesgos de sus actuaciones.

Frente a los modelos de reformas unilaterales que han jalonado nuestra historia, una reforma laboral sin vencedores ni vencidos es una buena noticia. En una civilización de la conversación, consciente de la potencialidad del progreso que, como explicó Dahrendorf, conlleva el conflicto, la solución dialogada de los problemas resulta la vía natural de canalización de la contraposición de intereses, máxime si se trata de un ámbito como el laboral, donde el diálogo social y el acuerdo son las señas de identidad de un modelo social democrático, avanzado y maduro. Un valor esencial que resulta especialmente reseñable cuando los puntos de acuerdo remiten a valores como la consecución de un mercado de trabajo robusto en el que la indefinición de sus contratos de trabajo sea la regla y no la excepción; donde se apuesta abiertamente por la conservación del empleo en cualquier contexto de crisis y, en el que, en fin, se pretenden garantizar unas condiciones de trabajo dignas a todos los que contribuyen con su trabajo al desarrollo de la actividad económica.

Cuando andábamos buscando el espíritu de la transición y recuperar sus consensos, esta reforma parece indicarnos que vamos por buen camino. A partir de este momento, corresponde a los intérpretes valorar sus contenidos. Las dudas que surgen de la lectura de las novedades incorporadas en las normas laborales y de Seguridad Social son numerosas. Es razonable que así sea cuando la reforma es fruto de un texto negociado y acordado, en el que las renuncias y cesiones de las partes se traducen en textos cuya imprecisión es, en algunos casos, consciente y deliberada.

En este número extraordinario de *Labos*, Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, dedicado íntegramente a la Reforma laboral de 2021, atendemos precisamente a esa finalidad, la de abordar el estudio de las principales novedades incorporadas por el RDL 32/2021 desde una perspectiva crítica, que pretende valorar el alcance de las novedades, identificar los problemas interpretativos que suscitan y aportar soluciones que, sin prescindir de los objetivos perseguidos con la reforma, se cohonesten con la literalidad de los preceptos modificados.

El análisis de la reforma en materia de contratación laboral, que constituye uno de los elementos nucleares de la reforma, exigía un estudio detallado de las diversas modalidades contractuales afecta-

das por el RDL 32/2021. El profesor Pérez del Prado analiza, en primer lugar, el régimen del contrato formativo, cuyo nuevo diseño persigue establecer una regulación idónea para la incorporación de las personas jóvenes al mercado de trabajo y, a la vez, convertirlo en un modelo contractual atractivo y útil para las empresas, revirtiendo la inercia de nuestro mercado de trabajo, poco proclive al uso de los contratos formativos. Por su parte, los profesores Gómez Abelleira, Aragón Gómez y Goerlich Peset, abordan, respectivamente, el estudio de los contratos de duración determinada, el contrato indefinido de obra en el sector de la construcción y el contrato fijo discontinuo, modalidades contractuales, todas ellas, que han sido modificadas bajo la directriz común de fomentar la contratación indefinida mediante la reducción de la temporalidad y la expansión del contrato fijo discontinuo. El análisis de la contratación se completa con el estudio de la profesora Nieto Rojas que fija su atención en las reglas comunes sobre encadenamiento de contratos temporales, el juego de las presunciones de indefinición y el nuevo régimen sancionador para incumplimientos en materia de contratación.

Las novedades incorporadas en el régimen de la subcontratación han quedado, finalmente, reducidas a la incorporación de reglas legales sobre el convenio colectivo aplicable a las personas trabajadoras en las contrataciones y subcontratas. Pero el nuevo art. 42.6 ET ofrece una regulación confusa y alambicada que lo convierte en uno de los grandes retos para los intérpretes de la reforma laboral. El estudio del profesor Noreas Torres se dedica precisamente a analizar con detalle el nuevo precepto legal, identificando los problemas interpretativos que plantea y ofreciendo una interpretación de su contenido coherente con la finalidad perseguida con su reforma.

La profesora de la Puebla Pinilla y el profesor Gimeno Díaz de Atauri estudian, respectivamente, las novedades incorporadas en el régimen jurídico de los ERTE –que, acogiendo las lecciones aprendidas durante la COVID-19, se incorporan al art. 47 ET para dotar a este instrumento de una mayor agilidad y flexibilidad y convertirlo en un instrumento de referencia para afrontar las crisis coyunturales–, y al Mecanismo RED, regulado en un nuevo art. 47 bis ET, –un sistema previsto para responder a posibles crisis sectoriales o cíclicas y pensado para frenar la destrucción de empleo y acompañar a las personas trabajadoras en su transición entre empleos–.

En materia de negociación colectiva, la reforma ha afectado al art. 84.2 ET, para eliminar la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en materia salarial, y al art. 86, para recuperar la ultraactividad ilimitada de los convenios colectivos una vez denunciados. Ambas novedades, especialmente la primera, arrastran consecuencias que afectan a la completa estructura de la negociación colectiva y cuya aplicación y efectos sobre los convenios colectivos vigentes, regulada a través de unas complicadas disposiciones transitorias sexta y séptima, plantea numerosos problemas. A estas cuestiones dedican sus estudios los profesores Mercader Uguina, referido al fin de la prevalencia del convenio de empresa en materia salarial, y Gordo González, sobre el retorno de la ultraactividad ilimitada.

El número monográfico extraordinario se completa con el estudio, a cargo del profesor Ramos Moragues, del impacto de la reforma laboral sobre el empleo público, revelando los intensos efectos que la reforma produce en este sector. Y, en fin, con el análisis de la profesora Esteve Segarra sobre la modificación del régimen de la jubilación forzosa, modificación no prevista en el RDL 32/2021 pero sí en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de 2021, coetánea pues con la reforma laboral y que viene a incorporar en esta figura, a modo de acción positiva, incentivos para la contratación de mujeres.

Se trata, en definitiva, de un análisis completo y exhaustivo de la reforma laboral, con el que pretendemos contribuir al debate sobre su alcance y aplicación, un debate que ya está sobre la mesa y en el que la última palabra la tendrán nuestros jueces y tribunales.