

"Quizá se haya perdido una oportunidad de oro de hacer una verdadera reforma del mercado de trabajo"

[Multimedia](#)

El Clúster Marítimo Español (CME) analiza el impacto en el sector marítimo de la última reforma laboral, de la mano de su asociado JL Casajuana

El [CME](#) retoma los Encuentros con la Mar de forma presencial con una jornada de gran actualidad, pues hace escasamente un mes que se aprobó la última reforma laboral, tal y como explicó el director técnico del Clúster, Fernando Izquierdo, durante la presentación inicial de la jornada. Una reforma “auspiciada por el actual Gobierno y que tanto ha dado que hablar”, comentaba Izquierdo, pues el texto legal no parece haber dejado contento a nadie. Algo con lo que coincidía de lleno Antonio Cebrián Carrillo, director del departamento laboral del JL Casajuana, que fue el primero en intervenir para poner en contexto la nueva reforma laboral. “Pienso que, después de tanto tiempo, quizá se haya perdido una oportunidad de oro de hacer una verdadera reforma del mercado de trabajo del año 2021”.

La nueva reforma aborda principalmente el tema de la temporalidad de los contratos en España, así como el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. “Desde Europa se nos estaba exigiendo la reducción de tasas de temporalidad, para así obtener resultados de población activa en España similares a la media europea. La prueba del éxito de esta reforma va a ser si, efectivamente, se ha conseguido o no la reducción de esas tasas de temporalidad que teníamos en España y que son un lastre importante”, explicaba Cebrián.

Por otro lado, se creado un nuevo contrato eventual, que afecta a las compañías que trabajan con contratadas y subcontratadas. En este sentido, se ha establecido una limitación por la cual esta figura no puede ser utilizada, salvo que se den las circunstancias de la eventualidad.

También se ha revisado la figura del contrato fijo discontinuo, que hasta ahora no era suficientemente utilizada. La pretensión de esta legislación es avanzar hacia esa figura del contrato fijo.

Otro aspecto a resaltar es todo lo relativo a la subcontratación. Así, una de las pretensiones que tenían los legisladores de la parte sindical era atacar esta norma porque entendían que, tal y como estaban, se podían producir situaciones de rebaja salarial de los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas.

En 2021, en el artículo 42 señala que a las empresas contratistas y subcontratistas se les va a aplicar el mismo convenio colectivo de la empresa o del sector de la empresa para la cual van a prestar actividad. Con dos excepciones. La primera es si una empresa contratista tiene un convenio de sector reconocido, a esa empresa se le aplicará el convenio de ese sector de esa empresa. La segunda es que se va a permitir que el convenio propio de la empresa contratista o subcontratista, si lo tiene, sea de aplicación.

Otra de las materias fundamentales que ha tocado esta Reforma es la relativa a la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el convenio del sector, e incluso en la materia de la retribución y de los complementos salariales. En este sentido, se ha eliminado la parte relativa a salario y complementos salariales, porque el resto del convenio colectivo de empresa sigue siendo de aplicación preferente respecto al del sector.

De igual manera, Cebrián hizo referencia a la creación del mecanismo de crisis RED, en el que se pretende sustituir ERES por ERTES, con el fin de proteger el empleo. No se producen despidos, sino que se modifican condiciones, y si es posible, que sea por reducción de jornada.

Por último, hizo alusión al incremento de las sanciones a las empresas en los supuestos de infracciones de las normas de contratación, de manera que se mantiene la tipificación como falta grave.

Reforma laboral 2021

A continuación, tomó la palabra Javier Sánchez Toledo, abogado senior, experto en derecho y miembro del equipo de JL Casajuana, que se encargó de desgranar los aspectos más importantes de la reforma laboral de 2021. En este sentido, hizo mención a la modificación del contrato eventual, manteniéndose los contratos temporales, incluso ampliándose, pese a que se intente limitar. Dentro de este tipo de contratos, Sánchez Toledo enumeró tres. El primero de ellos es el que prevé el incremento ocasional e imprevisible. En este tipo de contrato están excluidas las causas de estacionalidad, con lo cual, las causas que propicien esta contratación son muy limitadas. La duración de este contrato es de 6 meses, ampliables a 12 por convenio sectorial, y en los que cabe una prórroga. Además, está incluida la sustitución de las vacaciones anuales.

El segundo de estos contratos es el de circunstancias de la producción por sustitución ocasional o previsible, que establece 90 días de duración en un año natural.

El tercero es el contrato de sustitución del trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo. Este contrato ofrece la novedad de que se puede hacer con una antelación de hasta 15 días con anterioridad a que se produzca la baja o la situación que impida al trabajador prestar sus servicios.

“Efectivamente, el límite con la estacionalidad, sobre todo de los dos primeros, es ciertamente estrecho y costará mucho distinguir qué trabajos son estacionales”, indicó Javier Sánchez.

Por otro lado, el abogado hizo referencia a la desaparición de un contrato histórico en nuestro ordenamiento, el contrato por obra y servicio determinado. No obstante, este contrato está permitido en el sector artístico, por ejemplo, tras enmendarse recientemente la nueva reforma para hacerlo posible.

Continuando en su exposición, Sánchez hizo especial mención al contrato fijo discontinuo, que se vincula a la realización de trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada. También se regulan los trabajos de prestación intermitente que tengan periodos de ejecución cierto, determinados o indeterminados. Sustituye, en cierto modo, a los contratos indefinidos a tiempo parcial. En este tipo de contrato cobra especial relevancia el llamamiento, que, a diferencia de la reforma anterior en la que se tenía en cuenta el criterio de antigüedad, se regula mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa. En dicho convenio o acuerdo deben establecerse los criterios formales u objetivos por los que debe regirse el llamamiento.

“Aquí podemos encontrarnos con una situación un poco controvertida. Se trata de aquellas empresas que no tengan convenio propio o que el convenio sectorial que se le aplica no esté regulado en los llamamientos, o que no tengan representación legal de los trabajadores. Para estos casos, se entiende que se puede crear una comisión *ad hoc* que puede negociar dichos criterios con la empresa”, explica Sánchez Toledo.

Por último, el representante de JL Casajuana hizo referencia a los contratos formativos, que se dividen en contratos de alternancia y de práctica profesional.

La reforma laboral desde la judicatura

Desde una perspectiva judicial, Concepción Esther Morales Valle, magistrada de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, mostró una visión diferente de la reforma laboral. “Esta reforma laboral a mí me gusta, me gustan las ideas que intenta transmitir. Lo que no me gusta es cómo ha trasladado el legislador las ideas. Las ideas eran buenas, las finalidades también; pero cuando el legislador las ha plasmado en la norma, no lo ha hecho correctamente. Esta reforma va a dar mucho trabajo a los abogados”.

Según explicó la magistrada, estamos asistiendo a un cambio de paradigma en el que estamos pasando de una contratación temporal excesiva a una reducción de la misma, en favor de una contratación indefinida. Al igual que sus compañeros de debate, Concepción Morales, hizo mención al contrato fijo discontinuo, del que destacó la importancia de los criterios de llamamiento que se deben tener en cuenta. “Antiguamente, los criterios de llamamiento de los fijos discontinuos eran por antigüedad. Ahora, estos criterios se tendrán que pactar con las partes negociadoras del convenio colectivo o, en su defecto, mediante acuerdo de empresa. Cuando hablo de criterios, lo que les suscita bastantes dudas a los empresarios es cómo lo van a gestionar. En mi opinión, creo que habrá que gestionarlo como una bolsa de horas”.

Para Morales, el fortalecimiento del contrato fijo discontinuo va a solucionar todos esos problemas de contratos de duración determinada encadenados. “Tenemos que cambiar todos nuestros paradigmas y creo que la reforma laboral

lo que pretende es eso. Nuestro Tribunal Supremo, al fin, se ha dado cuenta de que o hacemos un cambio de paradigma en nuestro mercado de trabajo, o tenemos un problema de competitividad muy importante con el resto de la Unión Europea”. Además, quiso resaltar la importancia de empezar a potenciar una España que puede trabajar por sí misma y que no necesita la ayuda de terceros.

“Hay que potenciar el tejido empresarial español, porque, si no, con tanta ayuda y socialización del gasto que vamos a tener con estas medidas que acaba de aprobar el Gobierno, la sostenibilidad del sistema financiero se puede poner en duda”, zanjó la magistrada.
