

Ratificado el acuerdo para la reforma laboral

Se trata de la primera reforma laboral en la historia en la que se ganan derechos.

La reforma afecta también a los sistemas de contratación de las universidades.

En el BOE del 30 de diciembre de 2021 se ha publicado el [Real Decreto-ley 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](#). Esta norma, que próximamente deberá ser aprobada en trámite parlamentario, recoge el acuerdo alcanzado el pasado 22 de diciembre entre las organizaciones sindicales y patronales CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, y el gobierno de España, tras más de 9 meses de negociaciones. **Se cierra así un acuerdo en materia laboral que viene a derogar una gran parte de los aspectos centrales de la reforma laboral de 2012 que llevó a cabo el Partido Popular, y que tanta incidencia ha tenido en la devaluación de los derechos laborales y sobre todo de los salarios en nuestro país.**

Por primera vez, una reforma laboral de este calado recupera derechos cercenados en anteriores reformas y apuntala los cambios en el modelo laboral que desde CCOO y otros sindicatos veníamos reclamando. La reforma se centra en las siguientes áreas:

1. Mejora de la negociación colectiva.
2. Nueva regulación de la subcontratación.
3. Nueva regulación de la contratación temporal.
4. Medidas de flexibilidad interna negociada (ERTE).
5. Modificación de marco de acceso a determinadas prestaciones.
6. Endurecimiento de las sanciones para el fraude en la contratación.

Mejora de la negociación colectiva

Para **CCOO** era condición esencial **recuperar los equilibrios en la negociación colectiva**. En la reforma de 2012 se puso en cuestión la pervivencia de los convenios colectivos de manera que, si no se llegaba a un acuerdo en la negociación del siguiente convenio, el anterior podría dejar de estar vigente. Ahora esta situación se ha corregido. Además, con este acuerdo se elimina la posibilidad de que los convenios colectivos de empresa rebajen los salarios de los convenios sectoriales. Esta reivindicación, clave para evitar episodios de disminuciones de sueldos tan conocidas como las de las camareras de piso, se ve complementada con una nueva regulación de la subcontratación. **El acuerdo supone:**

- ✓ **Recuperar la ultraactividad de los convenios colectivos**, de manera que los convenios que hayan llegado al fin de su vigencia se prorrogan hasta que sean sustituidos por otros nuevos. Con ello se evita, por una parte, tener que negociar con la presión que supone que el no llegar a un acuerdo implique que el convenio se pierda y, por otro, evita que desaparezcan los derechos conseguidos a lo largo de la vida del convenio colectivo.
- ✓ **El convenio sectorial vuelve a ser prevalente**, por tanto, los convenios de empresa solo podrán negociar condiciones que mejoren lo recogido en el convenio sectorial.
- ✓ **Se establece un convenio sectorial de aplicación para quienes trabajan en contratistas y subcontratistas**, de forma que no haya personas trabajadoras sin convenio de aplicación como sucedía hasta ahora.

Nueva regulación de la subcontratación

El acuerdo contempla la necesidad de aplicar el convenio colectivo sectorial de referencia en las empresas contratistas y subcontratistas. Se trata de incentivar que la externalización productiva —es decir, que la producción de una empresa

se canalice a través de otras empresas que trabajan “para ella”— se fundamente en la especialización productiva (trabajar mejor), en lugar de en el ahorro de costes (trabajar más barato). Esta es una necesidad laboral pero también económica y productiva que sale reforzada de este acuerdo.

Hasta ahora prevalecían los convenios de estas empresas, por lo que podían rebajar salarios para competir a la baja entre ellas. Ahora, si una empresa provee a otra de personal de uno o varios sectores, las personas trabajadoras se regularán por lo que regule el convenio colectivo de su sector.

Nueva regulación de la contratación temporal

Otro apartado de gran importancia era el que tiene que ver con la **estabilidad en la contratación**, en un país como el nuestro que es campeón de Europa en tasa de temporalidad. Se trata de una temporalidad de difícil justificación y sobre la que se ha asentado el actual modelo productivo, que ha dado lugar a vidas inestables y aplazadas sobre todo para nuestra juventud. Buena parte de esa temporalidad venía dada por el esquema legal de contratación, con diversas modalidades, amplias causas para su realización y una duración excesiva en el tiempo. A esto le podemos añadir el abuso que se venía haciendo de la temporalidad, sin un control sobre el mismo.

Para ello, se modifica el actual marco legal de aplicación en relación con las siguientes cuestiones:

1. La duración del contrato:

- **El contrato de trabajo se presume como indefinido.**
- **Se reducen a dos las modalidades de contratación temporal:** por causas productivas y por sustitución con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- **Desaparece el contrato por obra o servicio**, fuente de fraude y precariedad permanente. Mientras el anterior contrato de obra y servicio podía tener una duración de hasta cuatro años, el eventual que surge de esta reforma podrá alcanzar los **seis meses prorrogables hasta doce mediante negociación colectiva**.

Los contratos de obra o servicio y los eventuales por circunstancias de la producción celebrados desde hoy hasta el 30 de marzo de 2022 se regirán por la normativa legal vigente en la fecha en la que se hayan concertado, pero su duración no podrá superar los seis meses.

En el caso de haberse celebrado antes del 31 de diciembre, estos contratos, así como los contratos fijos de obra de la construcción, resultarán de aplicación hasta su duración máxima.

- Los contratos temporales pasan de una **duración posible máxima** de 4 años a una duración de **1 año**.
- **Se reduce el periodo de concatenación de contratos**, pasando de un periodo de 24 meses en 30 meses, a 18 en 24 meses para considerarse como contratos indefinidos. Los límites de la concatenación operan tanto sobre la persona trabajadora como sobre el puesto de trabajo.
- **Pasan a considerarse indefinidos los contratos en fraude de ley** y además todos los que incumplan lo establecido en esta regulación.
- **NO podrá identificarse como causa de contrato temporal la realización de los trabajos en el marco de las contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas** como ocurría hasta ahora.

Plazos de aplicación

Las empresas tienen hasta el 31 de marzo de 2022 para adaptarse a la nueva normativa.

Contratos temporales firmados antes del 31 de diciembre

Para los trabajadores temporales contratados antes del último día del año 2021 se establece que sus contratos podrán extenderse hasta su duración máxima. Por ejemplo, de manera general hasta tres años en el caso de los contratos por obra y servicio, e incluso cuatro años cuando así estuviera pactado por convenio.

Lo mismo sucede con el resto de contratos, como los eventuales por circunstancias de la producción o los contratos formativos (“en prácticas” o “para la formación y el aprendizaje”). Todos estos contratos pueden agotar sus tiempos máximos fijados en la legislación anterior.

Contratos temporales firmados hasta el 30 de marzo

Distinta es la situación de los contratos temporales que se firmen entre el 31 de diciembre y el 30 de marzo. Las empresas podrán seguir suscribiendo contratos temporales según la anterior legislación (obra y servicio, eventuales, etc.) en este tiempo de descuento hasta que se despliegan las nuevas modalidades contractuales, pero estos contarán con el tope de seis meses.

Por lo tanto, si una compañía firma un contrato eventual el 1 de enero, por como máximo podrá extenderse hasta el 1 de julio.

2. **Se modifica la naturaleza del contrato formativo.** Se produce un cambio sustancial en el modelo del contrato formativo. Desaparecen las modalidades actuales y se crea un único contrato formativo con dos modalidades diferentes: la formación en alternancia con el trabajo por cuenta ajena y el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir práctica profesional.

CCOO informa

Nº 2 / 2022

Sector: **Comunidad universitaria***Lo primero las personas*

3

- **Contrato formativo de “formación en alternancia”:**
 - **La formación**, tanto teórica como práctica, es parte sustancial del contrato.
 - **La actividad** en la empresa ha de estar **relacionada con la formación** que justifica el contrato.
 - Se dispondrá de **dos tutores** (1 empresas, 1 centro de formación)
 - **Plan individual formativo**, elaborado por el centro formativo.
 - **Duración:** mínimo 3 meses, máximo 2 años.
 - **Retribución:** la regulada por convenio colectivo para estos contratos. En su ausencia su retribución no podrá ser menor al 65 por ciento y al 75 por ciento el primero y segundo año respectivamente, respecto al grupo nivel profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo trabajado, con garantía del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) por el tiempo trabajado.
 - **No** podrá establecerse **periodo de prueba**.
 - El contrato a tiempo parcial tendrá la **consideración de tiempo completo a efectos de cotización** a la Seguridad Social.
- **Contrato formativo para la “obtención de práctica profesional”:**
 - **Lo pueden realizar** quienes tengan título universitario, grado medio superior, especialista, máster profesional o certificado de sistemas de FP.
 - Se podrá realizar en los **tres años posteriores** a la terminación de los estudios.
 - La duración será como **mínimo de 6 meses** y como **máximo de 1 año**.
 - Periodo de prueba no superior a 1 mes.
 - **Retribución:** la fijada en los convenios colectivos para estos contratos, en su defecto la establecida en el grupo/nivel profesional correspondiente a las funciones desarrolladas, con garantía de SMI.

Son normas comunes al contrato formativo en sus dos modalidades:

- a) **Plena acción protectora** de la Seguridad Social, incluido desempleo y FOGASA. Los periodos de IT, permisos y licencias por nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo de embarazo y lactancia, casos de violencia de género, interrumpen el cómputo.
- b) **Cómputo de antigüedad**, si finalizado el contrato formativo continúa en la empresa.

3. Potenciación de los contratos fijos discontinuos

- ✓ **Se refuerza esta modalidad de contratación**, con el fin de derivar hacia este contrato las contrataciones y subcontratas que hasta ahora se basaban en el contrato por obra o servicio.
- ✓ Se regula el **derecho a la antigüedad** por la duración de la relación laboral, no solo por el tiempo efectivo de trabajo realizado.
- ✓ **Obligación** por parte de las empresas de **informar a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT)** y a las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario. Exigencia de realizar un censo anual de fijos discontinuos de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo y se mejora la forma de llamamiento.

Afectación a las administraciones públicas, y a las universidades en particular.

Para los contratos de obra o servicio existentes en la fecha de promulgación del RDL 32/2021 la disposición transitoria tercera de éste establece que los celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, previstos en normas con rango de ley, vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes a 31 de diciembre de 2021, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación, con el límite máximo de tres años contados a partir de la citada fecha.

La disposición transitoria cuarta establece un régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, señalando que éstos se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se concertaron, aunque su duración no podrá ser superior a seis meses.

La disposición adicional quinta habilita también a estos empleadores para contratar temporalmente en otros casos, no admitidos para el resto. Se dice que podrán suscribir contratos de duración determinada, siempre que dichos contratos se encuentren asociados a la estricta ejecución de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y solo por el tiempo necesario para la ejecución de los citados proyectos. También se permite la suscripción de contratos de duración determinada que resulten necesarios para la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos de la Unión Europea. Con lo que tenemos un nuevo supuesto de contratación de duración determinada, exclusivo del sector público.

El ámbito de este contrato es mayor del que parece; hay ya muchos de estos proyectos en curso, habiéndose aprobado a lo largo de 2021, con lo que esta disposición adicional les estaría asegurando continuidad hasta su finalización; y se habla de proyectos financiados por la Unión Europea, sin exigirse que ésta sea la única fuente de financiación, lo que amplía su espacio.

Contratación de investigadores

En efecto, el apartado 3º de la disposición derogatoria se afirma que *“quedan derogadas las disposiciones referidas a los contratos temporales previstos en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción del precepto previa a la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, contenidas en cualquier norma del ordenamiento jurídico y, en particular, en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación”*. **Esto afecta de manera clara a las universidades públicas.**

El artículo 48 de la LOU permite contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica. Mientras que el artículo 20 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología autoriza a las entidades a las que se aplica la ley para contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Tras la entrada en vigor del RDL 32/2021 esta posibilidad queda eliminada, al menos en lo que al contrato de obra se refiere, para la actividad científica tanto de iniciativa pública como privada.

La derogación de la disposición adicional decimoquinta del ET afecta también a la contratación de investigadores. Hasta ahora, las limitaciones de la duración de los contratos de duración determinada no se aplicaban ni a los de obra o servicio celebrados para proyectos de investigación de más de tres años de vigencia, ni tampoco a las modalidades contractuales propias de las universidades (PDI Laboral no permanente). El contrato de obra ha quedado excluido de su utilización por el sistema universitario, al haber desaparecido del ordenamiento jurídico, incluyendo las especialidades de los contratos de obra vinculados a proyectos de investigación con financiación temporal.

Aplica también para estas entidades públicas lo dispuesto por la Disposición transitoria tercera del mismo RDL 32/2021, que establece que los contratos por obra o servicio determinados celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, previstos en normas con rango de ley, vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes a 31 de diciembre de 2021, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación, con el límite máximo de tres años contados a partir de la citada fecha.

La disposición adicional quinta de la Ley 20/2021 contempla también reglas especiales para los procesos de estabilización de empleo temporal de personal investigador, indicando que el sistema de concurso previsto en el artículo 26.4 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, será de aplicación a las plazas de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos por esta ley.

Por lo tanto, la reforma laboral afectaría, en el ámbito universitario y de los centros de investigación, a los contratos de obra vinculados a proyectos de investigación con financiación temporal.

En todo caso, CCOO recuerda que tanto universidades como centros de investigación tienen la posibilidad legal de hacer contratos indefinidos vinculados a proyectos de investigación (disposición adicional 24 de la Ley de la Ciencia) y que los proyectos legales de reforma de la LOU y la Ley de la Ciencia recogen y apuestan por una figura indefinida para el desarrollo de actividades de investigación.

Medidas de flexibilidad interna negociada

En España, ante cualquier situación económica adversa, las empresas han priorizado el despido sobre cualquier otra medida orientada a preservar el empleo. La experiencia positiva de las medidas adoptadas en esta materia para hacer frente a la COVID-19, los ERTE y otras medidas de protección, han demostrado que es posible apostar por fórmulas negociadas que protejan el empleo, a las personas trabajadoras y a las empresas y ha venido a reforzar la reivindicación insistente de CCOO de aplicar medidas que eviten los despidos. En este acuerdo se modifica y amplía en algunos aspectos el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y se crea el 47 bis, para introducir una nueva medida de protección denominada mecanismo RED.

- ✓ **Objetivo de este mecanismo:** permitir a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos para estabilizar el empleo.
- ✓ En todos los casos su activación se produce **por decisión del Consejo de Ministros.**
- ✓ Hay **dos modalidades:** cíclicas y sectoriales:
 - Las medidas para abordar las **situaciones cíclicas** tendrán una duración máxima de 1 año.

CCOO informa

Nº 2 / 2022

Sector: **Comunidad universitaria***Lo primero las personas*

5

- Las medidas de **carácter sectorial** están orientadas a cuando se producen cambios que generen necesidades de recualificación y procesos de transición profesional en un sector. Su duración máxima inicial es de 1 año, con la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.
- ✓ **Se necesita autorización administrativa** si no ha habido acuerdo en el periodo de consultas.
- ✓ Se creará un **“fondo RED de Sostenibilidad del empleo”**, a través del cual se hará frente a la financiación de las medidas de protección en materia de prestaciones y exoneraciones de cuotas de las empresas a la Seguridad Social.
- ✓ Esta prestación será **incompatible**, en todo caso, con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo, con la prestación por cese de actividad y con la Renta Activa de Inserción.

Se modifica el marco de acceso a determinadas prestaciones

- ✓ **No será necesario** acreditar un periodo mínimo de cotización previo a la Seguridad Social.
- ✓ La cuantía de la prestación será del **70%** durante toda la vigencia de la medida.
- ✓ La **cuantía máxima mensual** a percibir será la equivalente al 225% del IPREM incluido el prorrateo de pagas extras, con independencia de la situación familiar.
- ✓ Será **compatible** con la realización de otro trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial. En este caso, de su cuantía no se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

Endurecimiento de las sanciones para evitar el fraude en la contratación

- Las sanciones por el uso fraudulento de la contratación temporal se elevan desde un mínimo de 8.000 euros a un máximo de 10.000 euros y pasarán a aplicarse por cada situación fraudulenta y no por empresa, como hasta ahora.
- Además, la reforma penalizará con una tasa fija a las empresas que abusen de contratos temporales inferiores a 30 días: tendrán que pagar una cotización a la Seguridad Social adicional de 26 euros por cada contrato que den de baja. Esta penalización será creciente. Así, cuantos más contratos de corta duración se den de baja, mayor será el desincentivo. Con un contrato corto de 10 días la penalización será de 26 euros; si el mismo tiempo de trabajo se cubriera con dos contratos de cinco días de duración, el sobrecoste en la cotización sería de 52 euros.

Estatuto del Becario

En virtud de la DA 2ª del RD Ley 32/2021, el Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

Consideraciones

Durante esta pandemia se han utilizado los ERTE como el principal vehículo para **evitar la destrucción masiva de puestos de trabajo**. Desde CCOO veníamos reclamando medidas que estabilizaran la contratación, que desincentivaran el uso del contrato temporal sobre todo en fraude de ley, que se restringiera el despido y que se habilitara una fórmula de adaptación temporal de jornada para que ante las crisis se recurriera a ella antes que al despido. Estos planteamientos se ven reconocidos en buena parte por los cambios introducidos en materia de contratación, en el incremento de las sanciones ante los incumplimientos en esa materia, y en el desarrollo del mecanismo RED, llamado a jugar un papel de “nuevo ERTE”, que permita la adaptación temporal de jornada de trabajo, el cobro de una prestación social que no consumiría desempleo del trabajador, y la restricción al despido cuando la empresa se acoja a este mecanismo.

Para CCOO hubiera sido necesario incluir más trabas al despido para que el acuerdo hubiera sido plenamente satisfactorio. En este terreno, un logro relevante es el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social recientemente publicado en el BOE, que refuerza la competencia de la Inspección para intervenir no solo en la forma sino en el fondo de los despidos colectivos, así como en los procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Es decir, no solo comprobar que los procedimientos se ajustan al ordenamiento jurídico, sino poder entrar en la valoración de las causas alegadas por la empresa.

Este compendio de cuestiones (modificación de los contratos temporales, refuerzo de recursos y competencias de la inspección de trabajo, incremento de sanciones, mecanismo alternativo a los despidos a través de la adaptación de jornada) creemos que pueden provocar **una caída relevante de la temporalidad en España**. Aunque no satisface todas nuestras reivindicaciones, supone un paso muy importante a favor de la estabilización de la contratación.

Más allá de la disección del acuerdo, conviene situar su análisis en una perspectiva más amplia. Desde el marco del diálogo social, España se está situando **a la cabeza de una legislación laboral progresista**, que está sirviendo como modelo incluso en otros países de Europa (ahí está la dimensión europea de nuestra aparentemente simple “Ley Rider” y los primeros acuerdos laborales en plataformas de reparto de comida), y atendiendo de manera ágil a nuevas realidades aceleradas en la pandemia (teletrabajo, planes de igualdad, auditorías retributivas, acceso a los algoritmos por parte de la representación de los trabajadores).

Son **dos las lecturas estratégicas** que tenemos que hacer como país. La primera es que por primera vez se está cambiando la lógica evolutiva de la legislación laboral en los últimos lustros. La legislación se ha venido transformando a través de sucesivas reformas para facilitar la precarización del empleo, la descausalización de la contratación, la externalización de riesgos desde las empresas a las personas trabajadoras y a la sociedad, y la eliminación de barreras a la libre disposición del empresariado. De fondo había una lectura determinada sobre el tipo de tejido productivo y el modelo de competitividad que se reservaba para España (bajo coste salarial, baja valoración del trabajo, baja estima en la estabilidad laboral), lo que repercute en **minusvalorar los vínculos y certidumbres del trabajador/a en su puesto de trabajo** (visión letal para promover —por citar un ejemplo— procesos de formación permanente). El objetivo a alcanzar era orillar el derecho del trabajo y reforzar la mercantilización de las relaciones laborales. La fórmula consistía en a menos trabajador/a organizado —menos sindicato—, más trabajador/a considerado un input productivo —más trabajador/a desechable—.

Ahora, por primera vez, se rema en dirección distinta. Se interviene para **internalizar responsabilidades en las empresas principales** respecto a las que trabajan para ellas; se sitúan incentivos distintos a abaratar salarios mediante la garantía de la aplicación del convenio colectivo y la subida del SMI; se exploran fórmulas de flexibilidad interna en las empresas dignas de tal nombre. No debemos olvidar que la flexibilidad impuesta y no negociada no es flexibilidad, es precarización.

La segunda lectura tiene que ver con el **comportamiento del empleo en esta pandemia** y hasta qué punto la nueva dinámica que impulsa esta reforma puede consolidar algo inédito en la historia de España: que la caída de la economía no conlleve una destrucción proporcionalmente mayor de puestos de trabajo. La herramienta de los ERTE sirvió para ello por primera vez en nuestra historia; eso sí, a costa de recursos públicos que no van a estar siempre a disposición, al menos en cuantías de este volumen. Pero la lógica empleada en los ERTE y que subyace en esta reforma podría invertir las **viejas inercias de nuestro modelo laboral**. Veremos qué efectos tienen las distintas medidas.

No podemos obviar que no se han abordado cuestiones muy importantes para CCOO, como la recuperación de las indemnizaciones anteriores por despido improcedente ni los salarios de tramitación en caso de despido improcedente. Sin embargo, tiene avances muy potentes a la hora de eliminar coladeros de precariedad y dificulta el despido. Estamos ante una reforma pactada en la que cada parte ha definido lo que consideraba esencial para el acuerdo.

CCOO se plantea el acuerdo como un punto de partida para seguir peleando desde la negociación colectiva y el diálogo social por la mejora de los derechos laborales del conjunto de la clase trabajadora.

Madrid, a 18 de enero de 2022

