



CIRCULAR LABORAL 20/2018

13 de diciembre de 2018

LA CONTRARREFORMA LABORAL QUE VIENE. COMENTARIOS GENERALES. (Con las lógicas reservas...)

Ante la gran cantidad de preguntas que nos han sido planteadas últimamente en relación con las más que probables modificaciones legales en el ámbito laboral que presumiblemente van a ser aprobadas en breve plazo por el actual Gobierno con el objeto de enmendar, no totalmente aunque si parcialmente, la reforma laboral aprobada por el anterior ejecutivo del Partido Popular en 2012, procedemos a realizar esta Circular para de una manera práctica comentar aquellas más probables, complementando aquellas otras circulares que hemos remitido esta misma semana y que abordaban otras novedades normativas.

A este respecto, y como ya habrán leído en los medios, los sindicatos mayoritarios están presionando al Gobierno para que antes de la finalización del presente mes de diciembre se aprueben las mismas vía real decreto-ley a los efectos de que su aplicabilidad sea automática a la espera de su posterior convalidación legal ... si esta llega.

El acuerdo que prácticamente ya tiene ultimado el Gobierno con CCOO y UGT, al que lógicamente la CEOE y CEPYME no se sumarán como perfectamente podrán comprender tras la lectura de los siguientes puntos, a la espera de una mayor concreción, aborda aspectos nucleares de la anterior reforma que presumiblemente quedarían sin efecto o serían derogados.

Los siguientes serían los aspectos más importantes de lo que se prevé regular en este sentido:

1. Modificación de los aspectos más relevantes de la actual regulación de la negociación colectiva, volviendo a **dar primacía al convenio sectorial frente a los de empresa**. Por lo tanto, estos últimos no podrán regular aspectos tales como salarios, jornada, categorías y análogos por debajo de lo establecido en los indicados convenios sectoriales. En síntesis, modificación radical del actual art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) que precisamente da primacía a los convenios de empresa en todas las materias anteriormente indicadas y en otras.
2. Directamente relacionado con la anterior **se pretende volver a reinstaurar la ultraactividad de los convenios colectivos**. Es decir, que mientras no se negocie una nueva norma colectiva que sustituya a la anterior ésta permanezca vigente de forma indefinida. En base a ello, modificación del actual art. 86 ET que, precisamente, limitaba en el tiempo la ultraactividad de dichas normas.
3. Variación integral de las condiciones de las contratas y de las subcontratas que regula el art. 42 ET. Concretamente, y tal y como ya sucedió con las ETT, se prevé que expresamente el citado precepto estatutario contenga una cláusula que **obligue a las empresas de “outsourcing” a que abonen a sus trabajadores el mismo salario que perciben los empleados de la empresa principal a tenor del convenio que les sea aplicable a éstos**.

Esta cuestión está siendo muy polémica y parece que esa obligación se aplicará sólo a las subcontratas que desarrollen la misma actividad que la empresa principal. El ejemplo más mediático lo tenemos en las camareras o limpiadoras de habitaciones en los hoteles que prestando servicios a través de empresas subcontratadas perciben un salario sustancialmente inferior al previsto en los convenios colectivos de hostelería. Ya existen convenios colectivos de dicho sector que, adelantándose a estas previsiones legales, han regulado estas limitaciones en sus propias normas colectivas.

4. **Obligación del registro de la jornada ordinaria para todo tipo de contratos y no solo para aquellos de carácter parcial que ya prevé el art. 12.4 ET.**

Nuevamente parece que se instaurará con carácter definitivo esta cuestión que tanta polémica jurisprudencial tuvo hace unos años con sentencias de la Audiencia Nacional a favor de dicho registro, como único control efectivo de las horas extras no declaradas, y revocación posterior por parte del Tribunal Supremo.

5. **Reinstauración de la jubilación forzosa en los convenios colectivos sectoriales** de aquellos empleados con plenitud de cotizaciones y edad adecuada para poder jubilarse en aquellas empresas que los sustituyan por jóvenes desempleados.

6. Si bien no se prevé, en principio, la vuelta de la autorización administrativa obligatoria para la tramitación de expedientes de regulación de empleo (ERE,s), parece que se quiere volver a dar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social un papel relevante en este tipo de procedimientos que el actual redactado del art. 51 ET y su normativa de desarrollo había descafeinado mucho.

Más concretamente se está estudiando por parte del Gobierno una propuesta, incluso publicada ya en los medios, que **posibilite a la Autoridad Laboral a impugnar, mediante el correspondiente procedimiento de oficio ante la jurisdicción social la decisión empresarial del despido colectivo, exista o no acuerdo con la representación legal de los trabajadores, cuando en el preceptivo informe, al respecto, de la propia Inspección de Trabajo se pueda llegar a constatar la inexistencia de la causa alegada por la empresa o una manifiesta desproporción entre la misma y la gravedad de la medida prevista.**

Es decir, frente al actual papel de prácticamente observador, casi pasivo, en la práctica totalidad de los casos, la Inspección parece que volverá a tener un papel preponderante en estos procesos colectivos. Tal y como ya se ha publicado en algún medio, si esta reforma prospera las empresas se van a encontrar con el hecho de que deberán justificar su decisión hasta tres veces: con la representación legal de los trabajadores/sindicatos durante el preceptivo periodo de consultas, ante la propia Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en última instancia, ante la jurisdicción social.

7. **Reordenación de los actuales contratos de trabajo unificándose todas las modalidades en sólo tres.** A saber:
- a. Contrato indefinido.
 - b. Contrato temporal.
 - c. Contrato de prácticas y formación.

El presente es uno de los aspectos más embrionales y que requerirá de mucho desarrollo pues sintetizar en solo esas tres modalidades la amalgama de contratos de todo tipo vigentes en la actualidad – por ejemplo, dónde queda el contrato de relevo recientemente modificado para el sector manufacturero – se nos aventura complejo. Nuevamente el objetivo es, como ha sido de anteriores gobiernos, reducir la elevada tasa de temporalidad aún vigente en nuestro país. Tarea ardua y con muy poco éxito, por no decir ninguno, hasta la fecha.

Reiteramos que todo lo recogido en esta nota de urgencia son propuestas, algunas más avanzadas y otras aún en estudio, y que será sumamente relevante conocer el redactado definitivo de cada uno de los puntos indicados, y de otros que puedan igualmente implementarse, para valorar el alcance definitivo de esta contrarreforma laboral en ciernes. No obstante, entendíamos necesario desarrollar estos apuntes iniciales dada la relevancia de la materia en el día a día de las empresas.

Obviamente iremos informando de las medidas y modificaciones legales que finalmente se implementen.

*Departamento Laboral y de Seguridad Social
Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral
Email: ortegaf@ortega-condomines.com*