

BALANCE 2021 Y NUEVOS RETOS EN EL ARRANQUE DE 2022



Andrea Serra, abogada del Área Laboral de BROSETA

Email: andrea.serra@broseta.com



Tras un año ciertamente frenético con la llegada en marzo de 2020 de la crisis ocasionada por el Covid-19, 2021 se anunció como el año de la recuperación y el crecimiento. Si bien el balance final nos muestra cómo, ya con el año prácticamente cerrado, todavía queda camino por recorrer.

Este último año será recordado sin duda como el año en que finalmente llegó la vacunación masiva, pero también lo será por el asalto al Capitolio, Filomena, el final de la 'era Merkel', la vuelta de los talibanes a Kabul, las nuevas variantes del virus, la inflación, la crisis de desabastecimiento, o la erupción del volcán de La Palma.

A nivel económico, en 2021 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) rebajó contundentemente las previsiones de crecimiento para España para 2021, del 6,8% al 4,5%; y para 2022, del 6,6% al 5,5%. Por su parte, el dato de noviembre del INE situaba la variación anual del IPC en el 5,6%, lo que supone la tasa más alta del IPC desde septiembre de 1992.

En el marco de la negociación colectiva, si atendemos al Informe de octubre de 2021 elaborado por la Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana según datos del Registro de Convenios Colectivos (RegCon), del Ministerio de Trabajo y Economía social y fuentes propias, observamos que el incremento salarial medio pactado en la Comunidad Valenciana para el año 2021 fue del 1,32%. Sin embargo, el incremento ha sido del 1,26% para aquellos convenios firmados en el propio año 2021, y del 0,85% si únicamente se analizan los convenios de empresa firmados en 2021.

En este contexto, el desenlace definitivo de la ya tantas veces anunciada reforma laboral parece inminente, con la mesa de negociación trabajando a marchas forzadas a fin de cumplir el compromiso con Bruselas para tener cerrado el posible acuerdo a tres bandas antes del 31 de diciembre, teniendo en cuenta además que el próximo 28 de febrero finalizará la última prórroga de los ERTE que estableció el RD 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.

Con un ojo puesto en los niveles de crecimiento, desempleo, actividad empresarial, deuda o déficit, se espera como agua de mayo la llegada en 2022 de los fondos europeos, supeditados eso sí al examen que tendrá que aprobar España ante Bruselas. Para recibir los fondos MRR-Next Generation (Mecanismo de Recuperación y Resiliencia) el Gobierno de España se ha comprometido, entre otros, a efectuar las modificaciones legislativas necesarias que permitan afrontar las perturbaciones cíclicas y estructurales del mercado laboral (el concepto "flexiguridad" ya acuñado en 2012).

En lo relativo a esta nueva reforma laboral, de acuerdo con las informaciones y borradores en continua circulación, se trata de una propuesta que va más allá de una contrarreforma de la normativa aprobada en 2012.

Se espera la modificación del articulado de al menos 5 normas, entre ellas del RD-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; de la Ley 8/2015, de 30 de octubre, General de la Seguridad Social y del RD-Legislativo 5/2020, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Entre estas propuestas, se plantea un nuevo artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores con el fin de refundir la avalancha normativa en materia de ERTEs a la que hemos venido asistiendo desde el inicio de la crisis ocasionada por el Covid-19 (con sus correspondientes y particulares prórrogas) y sustituirla por el denominado Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo ("Mecanismo RED"), estableciéndose dos modalidades de ERTE: los "cíclicos", con una duración máxima de un año, vinculados a la coyuntura macroeconómica general; y los ERTE "sectoriales", con una duración máxima de un año ampliable mediante un máximo de dos prórrogas de seis meses cada una, que resultarán aplicables cuando un determinado sector experimente cambios estructurales que requieran de una reestructuración de la plantilla, y siempre que la empresa solicitante presente de forma preceptiva un plan de recolocación.

COYUNTURA ECONÓMICA Y BURSÁTIL

Esta propuesta incluye una bonificación de cuotas de la Seguridad Social del 50% de la aportación empresarial por contingencias comunes durante 6 meses para aquellas empresas que contraten a trabajadores afectados por el Mecanismo RED.

Junto con lo anterior, la reforma también pone el foco en la limitación de la contratación temporal, lo que posiblemente incluirá un incremento de las cotizaciones en contratos de corta duración, la imposición de sanciones de hasta 10.000 euros por cada contrato fraudulento, y la declaración de nulidad de las extinciones de los contratos temporales en fraude de ley.

Por su parte en la mesa de negociación se debaten otras importantes demandas sindicales, como la recuperación de la ultraactividad, la prioridad aplicativa del convenio de sector sobre el de empresa y la revisión de la subcontratación.

En cuanto al contrato de formación, se propone que pueda suscribirse con jóvenes de hasta 30 años con o sin cualificación profesional, siempre que no hubiesen sido contratados anteriormente mediante contrato formativo para el mismo nivel o sector productivo. Y en relación al contrato para realización de prácticas se podrá suscribir dentro de los tres años siguientes a la finalización de los estudios (cinco para personas con discapacidad), siempre que estas personas no hayan prestado servicios previamente para la misma empresa durante un periodo de tres meses.

En definitiva, la reforma laboral encara una fase decisiva en plena cuenta atrás para cumplir el compromiso con Bruselas de presentar los cambios exigidos en la normativa del mercado de trabajo en tiempo y forma. Se trata de uno de los primeros retos con los que arrancará 2022, posiblemente decisivo para

superar en el mes de julio el examen de la Comisión Europea en el que España se juega nada menos que 12.000 millones correspondientes al segundo tramo de las ayudas europeas y que determinarán el rumbo de la recuperación española.