

Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral

Directores

*Javier Thibault Aranda
Ángel Jurado Segovia*



Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral

Directores

*Javier Thibault Aranda
Ángel Jurado Segovia*

© Varios Autores, 2023
© LA LEY Soluciones Legales, S.A.

LA LEY Soluciones Legales, S.A.
C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
Tel: 91 602 01 82
e-mail: clienteslaley@wolterskluwer.es
<https://www.laley.es>

Primera edición: marzo 2023

Depósito Legal: M-7273-2023
ISBN versión impresa: 978-84-19446-30-5
ISBN versión electrónica: 978-84-19446-31-2

Diseño, Preimpresión e Impresión: LA LEY Soluciones Legales, S.A.
Printed in Spain

© **LA LEY Soluciones Legales, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, LA LEY Soluciones Legales, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, LA LEY SOLUCIONES LEGALES se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten invértebras, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **LA LEY Soluciones Legales, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

1. LAS RAZONES DE LA REFORMA DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

El mercado laboral español se encuentra caracterizado por la inestabilidad en el trabajo, las altas tasas de temporalidad, así como por una dinámica cíclica de creación y destrucción de empleo vinculada a la estacionalidad. A ello se suma la difícil inserción laboral de algunos colectivos, como son los jóvenes, personas con discapacidad o trabajadores maduros. Todos estos aspectos provocan la existencia de altas tasas de desempleo, trabajo precario⁽¹⁾ y baja productividad⁽²⁾.

Una primera cuestión que debe ensalzarse es que la reforma laboral, a diferencia de otras anteriores, ha sido fruto del diálogo social⁽³⁾, lo que en términos de eficacia aplicativa supone tener el respaldo de los interlocutores sociales al ser resultado de un equilibrio de intereses y, en términos políticos, una plasmación del modelo social y democrático consagrado en la Constitución⁽⁴⁾. Ahora bien, debemos tener presente que la plasmación jurídica de todo acuerdo en el que las partes ven reflejadas sus aspiraciones y sus cesiones entraña en su seno un riesgo de falta de coherencia y de dificultades técnico-interpretativas en el diseño final de la norma —que por otra parte tampoco desaparecen cuando la acción normativa es unidireccional fruto de la labor del poder legislativo, en cuyo seno, en función de la composición de órgano legislativo, deberá producirse un mayor o menor grado de consenso y transacción—. Se pone en evidencia lo anterior con la finalidad no de minorar la importancia de que esta o cualquier otra reforma sea fruto del diálogo social sino para partir de la constatación de que es posible que, fruto del proceso de transacción, un diseño jurídico inicialmente bien configurado acabe presentando incoherencias derivadas de los

-
- (1) MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 2022, págs. 12-13, señalan la precarización del mercado laboral derivada de varios factores como sustrato base con el que se encuentra la reforma laboral.
- (2) Véase MONTOYA MEDINA, D.: «Estabilidad y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 10, nº 3, 2022, págs. 13-24.
- (3) Acuerdo Gobierno, UGT, CCOO, CEOE y CEPYME de 23 de diciembre de 2021.
- (4) MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S Y RODRÍGUEZ INIESTA, G. «La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario», ob.cit., pág. 16, indican como una de las virtualidades de la reforma el hecho de ser fruto equilibrado del diálogo social.

pactos que el intérprete debe tener presente antes de realizar un juicio extremadamente negativo o positivo de la reforma.

Otro aspecto que se debe tener en consideración es que la reforma laboral operada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, nace tanto de la necesidad de hacer frente a los mencionados aspectos problemáticos del mercado de trabajo español como del cumplimiento con los compromisos que España ha asumido con la Unión Europea en el marco del Plan de Recuperación para Europa Next Generation. Este se compone de los planes nacionales que los distintos Estados miembros han llevado a cabo para acogerse al programa europeo. En lo que respecta a nuestro país, hemos de referirnos al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (2021) y, dentro de él, al Componente 23, relativo a «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo»⁽⁵⁾, que contempló llevar a cabo una reforma del mercado laboral con la finalidad de ajustarlo a la realidad, corrigiendo sus «debilidades estructurales»⁽⁶⁾. Debilidades concretadas por el Real Decreto-Ley 32/2021 en cuatro ámbitos, a saber: 1) simplificación de los contratos; 2) establecimiento de un mecanismo de flexibilidad interna y estabilidad en el empleo; 3) modernización de la negociación colectiva; y 4) modernización de la contratación y subcontratación.

Entre todas estas reformas específicas que el Real Decreto-Ley lleva a cabo, puede afirmarse sin lugar a dudas que la reformulación de la temporalidad contractual se ha situado en el centro de la acción legislativa⁽⁷⁾ o, como bien ha enfatizado la doctrina, «el núcleo de la reforma mira a la contratación laboral»⁽⁸⁾ y, más concretamente, a la reducción de la contratación temporal. Como pone de manifiesto la propia Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 32/2021, «desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, apenas estrenada nuestra Democracia, el trabajo en España ha evolucionado arrastrando siempre el pesado lastre de la temporalidad que ha impedido a una parte importante de las personas trabajadoras ejercer de forma plena sus derechos». Dicho lastre del mercado laboral español ha venido siendo objeto de la acción legislativa en las sucesivas reformas laborales, sin que hasta el momento se

(5) Más extensamente, CABERO MORAN, E.: «La reordenación de los contratos de trabajo y la reducción de la temporalidad», *Revista Trabajo y Derecho*, nº 88, 2022, págs. 2-4/26.

(6) GOBIERNO DE ESPAÑA: *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, 16 junio de 2021, p. 166. Acceso al documento a través del siguiente enlace: https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/160621-Plan_Recuperacion_Transformacion_Resiliencia.pdf

(7) GÓMEZ ABELLEIRA, F.J. «Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021», *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, nº extra, 2022, pág. 20; CABEZA PEREIRO, J.: «Contratos por circunstancias de la producción y por sustitución y reglas generales de contratación temporal: la hora de los análisis», *Revista de Derecho Social*, nº 98, 2022, pág. 41; MONERO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario», ob.cit., págs. 14-15

(8) DE LA PUEBLA PINILLA, A.: «El RDL 32/2021, de 28 de diciembre. Una reforma laboral cargada de futuro», *IUSLabor*, nº. 1, pág. 5.

hayan alcanzado resultados mínimamente satisfactorios en la atinente a la reducción de la alta tasa de temporalidad que viene caracterizando nuestro mercado laboral. Ante esta doble descripción, estática y dinámica, esta última reforma pretende incidir de forma incisiva en nuestro modelo de contratación para fomentar la contratación indefinida y reconducir la contratación temporal a las estrictas necesidades coyunturales que pudieran presentar las empresas, para revertir la histórica inercia que caracteriza nuestro modelo de contratación.

2. UNA PLURALIDAD DE MEDIDAS PARA ACABAR CON LA ALTA TEMPORALIDAD

La reforma pretende poner fin de una vez por todas al problema estructural de las altas tasas de temporalidad a través de distintas medidas, como son el reforzamiento de la presunción de indefinición del contrato, una mayor exigencia en la causalización de la temporalidad, la simplificación y reordenación jurídica del sistema de contratación temporal, las cotizaciones en la contratación temporal y la reconfiguración de las sanciones en materia de contratación laboral. En este ensayo nos centramos en la reordenación de la contratación laboral temporal, sin perjuicio de hacer una breve referencia al resto de medidas.

2.1. La contratación indefinida como regla general del sistema de contratación

Primeramente, hemos de tomar como punto de partida o premisa fundamental el establecimiento de la contratación indefinida como forma de contratación prevalente, en consonancia con el principio de estabilidad en el empleo, a la vista de la reforma del apartado 1º del artículo 15 del ET. Estamos ante un enfoque que, efectivamente, ya hallábamos con anterioridad a la reforma —en la que, tras indicarse que el contrato se podría celebrar por tiempo indefinido o por tiempo determinado, se acotaba esta última posibilidad a las causas previstas legalmente—. Si bien, ahora se encuentra fortalecido en su nueva formulación al acudirse a la técnica presuntiva⁽⁹⁾ refiriéndola solo a la contratación indefinida y establecer que «el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido» (art. 15.1 ET). Modificación que parece encaminada a enfatizar el carácter excepcional o residual de los contratos temporales, vinculados, en todo caso, a la existencia de causalidad. Debe advertirse que tal novedad no parece de gran trascendencia debido, en primer lugar, a que la redacción del reformado precepto, lejos de ser novedosa, viene a recuperar la que ya se contenía en el artículo 14 de la Ley de Relaciones Laborales del año 1976; en segundo lugar, porque si de lo que se trata con ella es poner de relieve el carácter excepcional de la contratación temporal, esto ya se deducía también de la anterior regulación derogada por mucho que su inciso inicial pudiera tener una redacción neutra, pues lo cierto es

(9) Sobre la presunción de indefinición véase GIL PLANAS, J. y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: *La presunción jurídica en el Derecho del Trabajo*, ed. Civitas, 2000, pág. 113-124.

que la causalización de la contratación temporal era clara⁽¹⁰⁾; el problema ha estado en parte en una cultura empresarial situada en la utilización indiscriminada de la contratación temporal, en parte en una interpretación judicial y en una acción normativa que ha difuminado la causalidad de la temporalidad y en parte por la falta de efecto disuasorio de la responsabilidad administrativa en materia de contratación temporal.

2.2. Reforzamiento de la causalidad y obligaciones formales

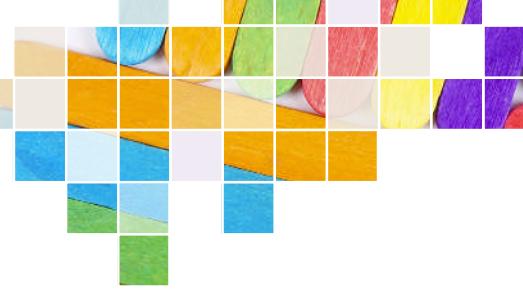
Sí tiene más trascendencia que, junto a dicha presunción del carácter indefinido de la contratación laboral, se haya operado un reforzamiento de la causalidad de los contratos temporales, desde el momento en que se establece que para que un contrato temporal esté válidamente constituido, será imprescindible la concurrencia de determinados elementos formales como son «la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista» (art. 15.1 ET), siendo, además, preceptivo que aquéllos sean especificados con claridad, de forma que no serán válidas afirmaciones generales o divagantes que pongan en entredicho la naturaleza temporal de la actividad a cubrir. En suma, permanece el principio de causalidad, pero se refuerzan las exigencias, al ser necesario apuntar con precisión las causas que justifican este tipo de contrato⁽¹¹⁾.

Al hilo de este reforzamiento de la causalidad de la temporalidad desde el plano de las formalidades a observar si se quiere recurrir a la contratación temporal debe advertirse que se mantiene vigente —al no haberse modificado, ni derogado— en el artículo 8.2 ET la innecesariedad de formalizar por escrito el contrato temporal cuya duración sea igual o inferior a cuatro semanas, lo que supondría un debilitamiento de la causalidad⁽¹²⁾. Ahora bien, los términos en que está redactado los apartados 1º y 2º del artículo 15 ET entran en abierta contradicción con lo previsto en el artículo

(10) En este sentido, GOERLICH PESET, J. M.: «La reforma de la contratación laboral», en GOERLICH PESET, J. M., MERCADER UGUINA, J. R. y DE LA PUEBLA PINILLA, A.: *La reforma laboral de 2021: un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, 2022, pág. 29, quien afirma que esta novedad parece no tener efectos prácticos. En términos parecidos, LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F.: *La contratación laboral en la reforma de 2021: Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 60.

(11) NIETO ROJAS, P.: «La contratación temporal en el RD Ley 32/2021. Nuevas reglas en materia de encadenamiento, sanciones y presunciones», *Labos*, vol. 3, nº. extraordinario, 2022, pág. 34.

(12) Respecto a esta cuestión CABEZA PEREIRO, J.: «Contratos por circunstancias de la producción y por sustitución y reglas generales de contratación temporal: la hora de los análisis», ob.cit., pág. 42 indica que «al menos en apariencia» no existe obligación de formalizar por escrito el contrato por circunstancias de la producción si su duración es igual o inferior a cuatro semanas, aunque advierte y PAZOS PÉREZ, A.: «La reforma laboral introducida por el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, en relación con las modalidades contratuales», *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 17, 2022, pág. 14, afirma que «parece que no es obligatorio que se formalicen por escrito, ya que no se ha modificado el art. 8.2 del ET».



Transcurrido algo más de un año desde la **aprobación de la reforma laboral de 2021, se acomete un primer balance interpretativo y de la aplicación de la misma.** Este libro profundiza, en efecto, en los puntos críticos que la última reforma plantea desde un punto de vista jurídico, abordando las diversas materias sobre las que intervino el **Real Decreto-ley 32/2021**, y prestando atención a ciertas normas posteriores, a los primeros fallos judiciales habidos y al inicial desarrollo que vienen realizando de la reforma los convenios colectivos.

Algunos trabajos ofrecen claves interpretativas y aplicativas para los numerosos interrogantes en torno a las nuevas reglas en materia de contratación: desde la reconfiguración de los contratos temporales y su difusa frontera con la centralidad del reformado contrato fijo discontinuo, hasta las implicaciones de este nuevo esquema legal para la contratación a través de ETTs, pasando por las particularidades y no pocas dudas que plantean las normas aplicables a determinados ámbitos. Otros trabajos se encargan de descifrar los cambios operados en materia de negociación colectiva, aportando luz en cuestiones complejas derivadas de las remisiones de la norma legal al convenio colectivo o de las reglas sobre determinación del convenio aplicable. A lo anterior se le suman también análisis sobre otras materias en las que la última reforma ha comportado novedades destacables, tales como la regulación de los «ERTES» o las modificaciones introducidas en el régimen de infracciones y sanciones administrativas en el orden social.

Este libro estudia multitud de cuestiones de no siempre fácil interpretación y que serán, sin duda, fuente de conflictividad judicial, y de sumo interés para los distintos profesionales que operan en el ámbito de las relaciones laborales (abogados, graduados sociales, responsables de recursos humanos, etc.).

ISBN: 978-84-13416-30-5



9 788419 446305

