

redacción médica

Sanidad ante la reforma laboral



Ricardo De Lorenzo, presidente del Bufete De Lorenzo Abogados
POR LEY
Otros artículos de Ricardo De Lorenzo

15 MARZO 2022. 09.05H

El **Real Decreto-ley 32/202**, 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**, entrará, tras la moratoria de algunas de sus disposiciones, **plenamente en vigor el 30 de marzo próximo**, con unos objetivos concretos de modernización de la negociación colectiva, acercamiento a las necesidades específicas de empresas y trabajadores, apoyándose en los autónomos y pymes, proporcionándoles mayor flexibilidad y capacidad de adaptación y de esta forma intentar acabar con los **graves problemas de nuestro mercado de trabajo: el desempleo y la temporalidad**.

¿Como va a afectar al ámbito sanitario esta reforma?, pues en mi opinión, **sin grandes alteraciones** puesto que las condiciones laborales del profesional de la sanidad pública apenas se verán alteradas al estar contempladas en el Estatuto Marco y el Estatuto Básico de Empleado Público, al contrario que el ámbito privado y sociosanitario, que sí se rigen por el Estatuto de los Trabajadores.

Reforma laboral que se desarrollará **de forma paralela a los efectos de la pandemia en las relaciones laborales**, especialmente en lo que se refiere a la prohibición de despedir en aquellas empresas que no vayan a recuperar el negocio pre-covid19 a corto o medio plazo, el

teletrabajo, el aumento de las sanciones laborales, y las medidas orientadas a garantizar la igualdad en las empresas, que adquieren cada vez mayor relevancia y efectos en el empresariado, incluyendo las empresas que ocupan a más de 50 empleados.

Pero antes de analizar los **tres ejes fundamentales** sobre los que se sustenta esta reforma, es necesario hacer un poco de historia sobre la reforma laboral que en nuestro País, es evocar **un larguísimo proceso de cambios normativos**, que solamente en el presente siglo, se pueden cifrar en seis, y en las que sólo se alcanzó consenso, además del muy discutido consenso de la actual reforma, en una, la de 2006 de calado menor y que extendió el contrato de fomento de la contratación indefinida que fijaba/reducía la indemnización a 33 días en caso de despido improcedente por causas objetivas, y tres de ellas, aquellas de 2002, 2010 y 2012, que se impusieron vía Real Decreto Ley por los Gobiernos existentes en esas fechas.

Obviamente, **ha quedado olvidada la tan publicitada derogación de la reforma del 2012**, pues aspectos fundamentales de aquélla, reducción de los importes de las indemnizaciones, desaparición de los salarios de tramitación o revocación de la autorización administrativa en caso de despidos colectivos, entre otras cuestiones, ni tan siquiera se han puesto encima de la mesa, dadas las circunstancias actuales, para finalmente hacer una reforma estética y de ajustes, que podríamos calificarla en algunos aspectos de “contratación temporal”, como sustancial, pero en absoluto de máximos como parecía iba a ser al inicio.

Los tres ejes fundamentales de esta reforma como apuntaba son: el principal que es el de la **reordenación de las modalidades contractuales**, generalizando el contrato indefinido y reducción de la contratación temporal con el objetivo fundamental de la recuperación de la preeminencia del contrato indefinido.

Por lo tanto, desaparece del Estatuto de los Trabajadores la mención que se incluía en el art. 15.1 del Estatuto que establecía que el contrato de trabajo “**podrá concertarse**” **por tiempo indefinido o por duración determinada**. De este modo, a partir de ahora el contrato de trabajo “se presume” concertado por tiempo indefinido.

En consecuencia **se reduce la contratación temporal “ordinaria”**, pues hay modalidades específicas para personas trabajadoras con algún tipo de discapacidad que se mantienen, a solo dos modalidades: contratos estructurales, el antiguo “eventual” y contratos formativos. Por lo tanto, desaparece de nuestro ordenamiento el “contrato de obra

y servicio” que permitía tener hasta tres años, cuatro si el convenio lo autorizaba, a un trabajador bajo esta modalidad temporal.

Se mantienen los contratos de las modalidades “obra y servicio, eventual, interinidad o formación” que estén vigentes hasta la finalización de su duración máxima en atención a la anterior regulación. Se establece una moratoria de 3 meses, es decir, hasta el 30 de marzo, para la entrada en vigor de los nuevos “contratos de sustitución y de carácter formativo”.

"La reforma laboral apenas afectará en el sector, puesto que las condiciones laborales del profesional de la sanidad pública apenas se verán alteradas"

En línea con lo indicado en el apartado anterior, **se establece un régimen transitorio** para aquellos contratos de obra y servicio y eventuales por circunstancias de la producción celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022. Los mismos se regirán por la normativa legal o convencional vigente en el momento de su concertación si bien su duración no podrá ser superior a 6 meses.

Los nuevos contratos estructurales podrán formalizarse por dos causas diversas: **por circunstancias de la producción y por sustitución de persona trabajadora**, que era el antiguo de “interinidad” ahora renombrado.

Vinculado con estas modalidades contractuales, un aspecto muy importante es la reducción del encadenamiento o concatenación de contratos para considerar a una persona como fija, a 18 meses en un período de 24 meses. Con anterioridad estos límites se situaban en 24 meses dentro de un período de 30 meses.

Dentro de los contratos adquiere especial relevancia el de “Fomento y

potenciación del contrato fijo discontinuo”, con la finalidad de desincentivar la contratación temporal y utilizarse para la realización de trabajos de naturaleza estacional o actividades de temporada, incluidas contratas o subcontratas, ya sean mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. En este último caso, el período de suspensión o de inactividad entre contratas o subcontratas, salvo previsión convencional específica, **será de tres meses.**

Finalmente, y aparte de los contratos de formación se reordena el “**contrato fijo de obra**” que pasa a denominarse formalmente “indefinido adscrito a obra”

La empresa, finalizada la obra, **ofrecerá propuesta de recolocación a la persona trabajadora.** Si ésta rechaza la oferta o es imposible la recolocación por motivos inherentes a esa, como es el caso de no existir puesto adecuado, se extinguirá el contrato con una indemnización equivalente al 7% calculada sobre los conceptos salariales establecidos en su convenio colectivo.

El **segundo eje** de la reforma sería **la negociación colectiva**, que podríamos subdividir a su vez en tres. I) Recuperación de la ultraactividad plena de los convenios colectivos II) Prevalencia del convenio del sector sobre el convenio de empresa y III) Aplicación del convenio del sector de la actividad realizada en las contratas y subcontratas.

Y por último tendríamos el **tercer eje, que es el de las Medidas de flexibilidad interna en las empresas**, manteniendo la potestad intacta de modificar sustancialmente las condiciones laborales en materias como la jornada, el horario, el régimen de trabajo, los sistemas de remuneración y la cuantía salarial, las funciones de sus empleados y cuestiones análogas siempre, claro está, que existan causas justificativas de la decisión.

Entre otras medidas se potencia **la figura de los ERTE frente a los ERE de los despidos colectivos, incorporando los “ERTE por limitación o impedimento”**, que se han venido utilizado masivamente en el periodo COVID, junto a los ERTE por fuerza mayor. También se crea una nueva modalidad de ERTE cuyo objetivo es permitir a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos en vez de tener que acudir a medidas más drásticas, cuanto tengan problemas organizativos, productivos o económicos, aunque este mecanismo no opera de forma automática a solicitud de las empresas, como sucede con la figura de los ERTE. La misma se activará por acuerdo expreso del Consejo de Ministros,

previa información y consulta con las organizaciones sindicales y empresariales.

Y para terminar **es importante destacar por su afectación a los empleados públicos, la derogación de la disposición adicional 16ª del Estatuto de los Trabajadores** que afecta a medidas de gran impacto en el sector público, señaladamente en dos ámbitos críticos de la gestión pública de los recursos humanos, la contratación y el despido. Disposición siempre muy polémica mediante la cual se permitía la posibilidad de acometer despidos objetivos individuales y EREs en el ámbito de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el art. 3.1 de la Ley de Contratos del Sector Público.