



Sesión online del COACAB sobre la Reforma laboral

Al final de la sesión se abrió un turno de preguntas y dudas sobre cómo afecta esta reforma laboral al colectivo de los agentes de aduanas.

El martes 15 de febrero, el Colegio Oficial de Agentes de Aduanas y Representantes Aduaneros de Barcelona (COACAB), organizó una sesión online, impartida por Javier Ibars Álvaro, director del Departamento de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales de Foment del Treball, sobre el Real Decreto-ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. reforma laboral y

En una primera parte de su intervención, Javier Ibars explicó con detalle las principales materias que viene a modificar la Ley de reforma laboral y que está relacionadas con: la contratación formativa, la contratación temporal, el contrato fijo-discontinuo, la subcontratación de obras y servicios, los ERTes, el mecanismo de sostenibilidad en el empleo, la concurrencia de Convenios Colectivos, la vigencias de los Convenios Colectivos (ultraactividad), las modificaciones en diversos preceptos de la LGSS y las modificaciones en diversos preceptos de la LISOS.

Respecto a los contratos de duración determinada, Javier Ibars indicó que es donde ha habido un cambio más sustancial, dado que desde la Unión Europea se ha obligado a España a hacer una reforma laboral que introduzca elementos que comporten que haya una reducción sustancial de la tasa de temporalidad, que en España duplica la media europea.

En este sentido, la nueva Ley fija que desaparece el contrato de obra y servicio determinado y que el contrato eventual por circunstancias de la producción se sustituye por el contrato de circunstancias de la producción que, a pesar de tener un nombre muy parecido tiene menos casuísticas posibles. Además, el contrato de interinidad se sustituye por el contrato por sustitución. Seguidamente, Javier Ibars explicó con detalle todos los cambios en cada uno de estos tipos de contratación laboral.

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.

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA (ART. 15 ET):

- ✓ Desaparece el contrato de obra y servicio determinado.
- ✓ El contrato eventual por circunstancias de la producción se sustituye por el contrato por circunstancias de la producción.
- ✓ El contrato de interinidad se sustituye por el contrato por sustitución.



Colegio Oficial de Agentes de Aduanas y Representantes Aduaneros de Barcelona

Respecto al contrato de duración determinada hizo hincapié en que aquellos que sean inferiores a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario, que supone una cotización adicional de 26,57 euros por el año 2022.

También detalló los casos y circunstancias en que un contrato de duración determinada pasa a tener la condición de contrato fijo.

Y, en cuanto al contrato fijo-discontinuo, Javier Ibars explicó que mucha ocupación temporal se canalizará ahora a través de este tipo de contratos, pero que se han introducido elementos que hacen que esta modalidad de contratación sea a partir de ahora más complicada y puede comportar un incremento sustancial de costes para las empresas y sectores que lo utilizan.

El letrado también se refirió a los cambios más importantes que se han producido en el procedimiento de los ERTes, mencionado que, en este contexto, se ha introducido una nueva figura que permitirá a las empresas solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos, siempre y cuando se den dos supuestos: una coyuntura económica cíclica que aconseje adoptar instrumentos adicionales de estabilización o bien cuando en un determinado sector se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación.

La última parte de la exposición de Javier Ibars sirvió para explicar los cambios que se han producido en la aplicación de los convenios de empresa y cómo afectan en las cuantías de los salarios base y de los complementos salariales.

Asimismo, habló de la ultraactividad indefinida, que se ha recuperado en la nueva Ley y que, por tanto, si no existe un acuerdo en el proceso negociador, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo. Para Javier Ibars, esta reforma aprobada es perjudicial, dado que los negociadores de una parte podrán mantener indefinidamente condiciones laborales y salariales obsoletas, inasumibles o inadaptadas a cada coyuntura empresarial y, con ello, se paralizará parte de la negociación colectiva y se impedirá la actualización de sus contenidos.

Para finalizar, Javier Ibars explicó las nuevas infracciones y sanciones en el ámbito laboral que se estructuran en leves, y que no han sufrido ningún incremento; graves, entre las que se pueden imponer sanciones desde los 1.000 a los 10.000 euros; o muy graves, que tampoco han variado.

La reforma laboral y el colectivo aduanero

Al término de su explicación, tomó la palabra el presidente del COACAB, Antonio Llobet para preguntar si la nueva Ley afecta al convenio que en su momento tuvo l'Associació d'Agents Logístics. La respuesta del letrado fue que ese convenio "está decaído y que, por lo tanto, no existe" y no está afectado por la nueva Ley de reforma laboral. Y por esta misma razón, tampoco existe la obligación de negociar ningún convenio colectivo.

También se debatió sobre la idoneidad de disponer o no de un convenio colectivo o sectorial o de si es mejor dejar que cada empresa tenga su convenio, determinándose que es un tema muy subjetivo de cada organización.