

La reforma laboral: un ejercicio de equilibrios con foco en la temporalidad

El mercado de trabajo español se ha caracterizado tradicionalmente por un deficiente funcionamiento, plasmado en unas elevadas tasas de desempleo y temporalidad muy superiores a los estándares europeos¹ que alimentan la precariedad laboral y las desigualdades sociales e impiden desplegar plenamente el potencial de crecimiento de la economía. Con el fin de corregir estas disfuncionalidades del mercado, en las últimas décadas se han sucedido varias reformas, la última aprobada en el Consejo de Ministros del pasado 28 de diciembre.² Esta reforma es uno de los hitos comprometidos con la UE en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR)³ y cuyo cumplimiento es necesario para acceder a los fondos europeos NGEU.

A diferencia de las últimas reformas, esta ha contado con el acuerdo de empresarios y sindicatos, algo muy positivo en la medida que aleja el fantasma de la conflictividad social y laboral; además, mantiene aspectos positivos de la anterior reforma de 2012. También ha puesto el foco en la reducción de la alta tasa de temporalidad, si bien además introduce cambios en el funcionamiento de la negociación colectiva y en las condiciones laborales de los trabajadores, a través de la subcontratación, y refuerza los mecanismos de estabilización económica y flexibilidad interna de las empresas:

- Con el fin de reducir la temporalidad se intensifica la causalidad y se imponen limitaciones para el uso de dichos contratos. Asimismo, se simplifica el catálogo de contratos temporales y se crean el contrato para sustitución de trabajadores y el de circunstancias de la producción, que pueden ser, a su vez, por causas imprevistas de aumento de la producción y por causas previsibles para empleos de temporada. En cuanto a los contratos formativos, se reducen de tres a dos: en alternancia (para quienes lo compaginen con sus estudios) y para la obtención de la práctica profesional. En la contratación indefinida se refuerza el contrato fijo discontinuo para los empleos de temporada. Además, el RDL refuerza el

régimen sancionador para evitar un uso fraudulento, pero no intenta favorecer la contratación indefinida, por ejemplo, mediante beneficios en las cotizaciones sociales o reduciendo la brecha de los costes de despido entre las distintas modalidades de contratación.

- En materia de negociación colectiva, se recupera la ultraactividad de los convenios (la vigencia de un convenio mientras se negocia su renovación), eliminada en la reforma de 2012, aunque se mantienen los descuelgues. Asimismo, se recupera la primacía de los convenios sectoriales en materia de salarios y jornada, dejando para los convenios de empresa la regulación de los horarios o la adaptación de la clasificación profesional. Esta prevalencia de los convenios sectoriales sobre los de empresa en materia salarial podría ir en contra de la flexibilidad para ajustar el crecimiento de los salarios a los avances en la productividad de las empresas, con el consiguiente impacto sobre la capacidad competitiva de estas.
- La reforma introduce algunos cambios en la regulación de la subcontratación, orientados a evitar su uso como instrumento para la reducción de costes salariales, avanzar hacia la equiparación de condiciones de los trabajadores subcontratados y reforzar la responsabilidad de las empresas contratistas. En este sentido, a partir de ahora el convenio a aplicar será el de la actividad que realmente desarrolle el trabajador, con independencia del objeto social de la empresa subcontratista.
- Tras el éxito de los ERTE para preservar los niveles de empleo en la reciente crisis, provocada por la COVID-19, se refuerza este mecanismo, introducido en la reforma de 2012. Se crea el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, con dos modalidades: (i) una cíclica, a aplicar cuando la coyuntura macroeconómica aconseje la adopción de instrumentos de estabilización, y (ii) otra sectorial, a la que podrán acogerse las empresas cuando un sector aprecie cambios que generen necesidades de recualificación y de transición profesional. El Mecanismo RED lleva aparejadas importantes exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social (de entre el 20% y el 90%), vinculadas al desarrollo de acciones formativas. Es importante que a la hora de implementar estas medidas de flexibilidad interna la gestión burocrática sea ágil y no suponga un obstáculo para su uso, especialmente por parte de las empresas de menor tamaño.

Un aspecto que nos parece crucial para mejorar el exiguo avance de la productividad y afrontar el reto de adaptar la capacitación de la mano de obra a las nuevas necesidades

1. Con datos a 3T 2021, la tasa de paro en España se sitúa en el 14,6% (vs. 7,4% en la eurozona) y la de temporalidad en el 26,0% (vs. 15,7%).

2. 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; deberá ser convalidado por el Congreso en el plazo de un mes.

3. En su Componente 23 (Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo) se incluye un paquete de reformas estructurales para modernizar y mejorar la eficiencia del mercado. El real decreto-ley introduce medidas para hacer efectivas cuatro de dichas reformas: simplificación de contratos (reforma 4), modernización de la negociación colectiva (reforma 8), modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales (reforma 9) y establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad y estabilización del empleo (reforma 6).

derivadas de la digitalización es el énfasis de esta reforma en potenciar la formación, con la creación de incentivos para que las empresas inviertan en la formación de sus trabajadores. Así, se fomentan los contratos formativos y se vincula la obtención de las exoneraciones de cotizaciones aplicables a los ERTE con la formación del trabajador, en tanto que la mejora de la cualificación de la mano de obra, además de aumentar las oportunidades profesionales de los trabajadores, facilitará el encaje entre las necesidades de las empresas y los perfiles de los trabajadores.

Esta reforma da pasos en el camino adecuado para reducir los graves problemas estructurales de nuestro mercado laboral, si bien probablemente insuficientes para reducir de forma significativa las altas tasas de paro estructural, y será necesario seguir avanzando en la flexiseguridad, en fomentar una mayor empleabilidad de los trabajadores y en reducir la dualidad del mercado de trabajo español. Hay que tener en cuenta que los acuerdos consensuados, en la medida en que son un equilibrio de concesiones y reivindicaciones entre las partes, tienden a dar pasos cortos pero sólidos. En cualquier caso, habrá que esperar y ver la implementación en la práctica para valorar su alcance y efectividad.

Nuria Bustamante y Sergio Díaz Valverde