

La reforma laboral: un exercici d'equilibris amb el focus en la temporalitat

El mercat de treball espanyol s'ha caracteritzat tradicionalment per un funcionament deficient, plasmat en unes taxes d'atur i de temporalitat elevades i molt superiors als estàndards europeus¹ que alimenten la precarietat laboral i les desigualtats socials i impedeixen desplegar plenament el potencial de creixement de l'economia. Amb la finalitat de corregir aquestes disfuncionalitats del mercat, en les últimes dècades s'han succeït diverses reformes, l'última de les quals va ser aprovada al Consell de Ministres del passat 28 de desembre.² Aquesta reforma és una de les fites compromeses amb la UE en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR),³ i el compliment de la qual és necessari per accedir als fons europeus NGEU.

A diferència de les últimes reformes, ha comptat amb l'acord dels empresaris i dels sindicats, quelcom molt positiu, ja que allunya el fantasma de la conflictivitat social i laboral; a més a més, manté aspectes positius de l'anterior reforma del 2012. També ha posat el focus en la reducció de l'alta taxa de temporalitat, tot i que, a més a més, introdueix canvis en el funcionament de la negociació col·lectiva i en les condicions laborals dels treballadors, mitjançant la subcontractació, i reforça els mecanismes d'estabilització econòmica i de flexibilitat interna de les empreses:

- Amb la finalitat de reduir la temporalitat, s'intensifica la causalitat i s'imposen limitacions per a l'ús d'aquests contractes. Així mateix, se simplifica el catàleg de contractes temporals i es creen el contracte per a substitució de treballadors i el de circumstàncies de la producció, que poden ser, al seu torn, per causes imprevistes d'augment de la producció i per causes previsibles per a feines de temporada. Pel que fa als contractes formatius, es redueixen de tres a dos: en alternança (per als qui el compaginin amb els estudis) i per a l'obtenció de la pràctica professional. En la contractació indefinida, es reforça el contracte fix discontinu per a les feines de temporada. A més a més, l'RDL reforça el règim sancio-

nador per evitar un ús fraudulent, però no intenta afavorir la contractació indefinida, per exemple, mitjançant beneficis en les cotitzacions socials o reduint la bretxa dels costos d'acomiadament entre les diferents modalitats de contractació.

- En matèria de negociació col·lectiva, es recupera la ultraactivitat dels convenis (la vigència d'un conveni mentre se'n negocia la renovació), eliminada en la reforma del 2012, malgrat que es mantenen les clàusules de desvinculació. Així mateix, es recupera la primàcia dels convenis sectorials en matèria de salaris i de jornada i es deixa per als convenis d'empresa la regulació dels horaris o l'adaptació de la classificació professional. Aquesta prevalença dels convenis sectorials sobre els d'empresa en matèria salarial podria anar en contra de la flexibilitat per ajustar el creixement dels salaris als avanços en la productivitat de les empreses, amb el consegüent impacte sobre la seva capacitat competitiva.
- La reforma introdueix alguns canvis en la regulació de la subcontractació, orientats a evitar-ne l'ús com a instrument per a la reducció dels costos salarials, avançar cap a l'equiparació de condicions dels treballadors subcontractats i reforçar la responsabilitat de les empreses contractistes. En aquest sentit, a partir d'ara, el conveni que caldrà aplicar serà el de l'activitat que realment desenvolupi el treballador, amb independència de l'objecte social de l'empresa subcontractista.
- Després de l'èxit dels ERTO per preservar els nivells d'ocupació durant la crisi recent, provocada per la COVID-19, es reforça aquest mecanisme, introduït en la reforma del 2012. Es crea el Mecanisme RED de Flexibilitat i Estabilització de l'Ocupació, amb dues modalitats: (i) una cíclica, que s'haurà d'aplicar quan la conjuntura macroeconòmica aconselli l'adopció d'instruments d'estabilització, i (ii) una altra sectorial, a la qual es podran acollir les empreses quan un sector aprecii canvis que generin necessitats de requalificació i de transició professional. El Mecanisme RED comporta exempcions importants en les cotitzacions a la Seguretat Social (entre el 20% i el 90%), vinculades al desenvolupament d'accions formatives. És important que, a l'hora d'implementar aquestes mesures de flexibilitat interna, la gestió burocràtica sigui àgil i no representi un obstacle per al seu ús, en especial per a les empreses més petites.

Un aspecte que ens sembla crucial per millorar el reduït avanç de la productivitat i per afrontar el repte d'adaptar la capacitat de la mà d'obra a les noves necessitats deri-

1. Amb dades fins al 3T 2021, la taxa d'atur a Espanya se situa en el 14,6% (vs. el 7,4% a la zona de l'euro) i la de temporalitat en el 26,0% (vs. el 15,7%).

2. Reial decret llei 32/2021 de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball; haurà de ser convalidat pel Congrés en el termini d'un mes.

3. El Component 23 (Noves polítiques públiques per a un mercat de treball dinàmic, resiliència i inclusiu) inclou un paquet de reformes estructurals per modernitzar i per millorar l'eficiència del mercat. El reial decret llei introdueix mesures per fer efectives quatre d'aquestes reformes: simplificació de contractes (reforma 4), modernització de la negociació col·lectiva (reforma 8), modernització de la contractació i de la subcontractació d'activitats empresarials (reforma 9) i establiment d'un mecanisme permanent de flexibilitat i d'estabilització de l'ocupació (reforma 6).

vades de la digitalització és l'èmfasi d'aquesta reforma en la potenciació de la formació, amb la creació d'incentius perquè les empreses inverteixin en la formació dels seus treballadors. Així, es fomenten els contractes formatius i es vincula l'obtenció de les exoneracions de cotitzacions aplicables als ERTO a la formació del treballador, ja que la millora de la qualificació de la mà d'obra, a més d'augmentar les oportunitats professionals dels treballadors, facilitarà l'encaix entre les necessitats de les empreses i els perfils dels treballadors.

Aquesta reforma fa passos en el camí adequat per reduir els greus problemes estructurals del nostre mercat laboral, tot i que, probablement, aquests passos són insuficients per reduir de manera significativa les altes taxes d'atur estructural, i serà necessari continuar avançant en la flexiseguretat, en el foment d'una major ocupabilitat dels treballadors i en la reducció de la dualitat del mercat de treball espanyol. Cal tenir en compte que els acords consensuats, en la mesura que són un equilibri de concessions i de reivindicacions entre les parts, tendeixen a fer passos curts però sòlids. En qualsevol cas, caldrà esperar i veure la implementació en la pràctica per valorar-ne l'abast i l'efectivitat.

Nuria Bustamante i Sergio Díaz Valverde