



REFORMA LABORAL EUROPEA Y EQUILIBRADA

Por JESÚS LAHERA FORTEZA



EL contexto europeo de la reforma laboral española

La reforma laboral española articulada en el Real Decreto-Ley 32/2021 es fruto de un gran Acuerdo Social Tripartito suscrito por el actual Gobierno y las organizaciones sindicales y patronales más representativas estatales (UGT y CC.OO y CEOE-CEPYME). Los objetivos consensuados de esta reforma laboral van dirigidos a la reducción de la alta temporalidad laboral, la recuperación del papel de los convenios colectivos de los distintos sectores de actividad (por ejemplo metal, construcción, hostelería...) en los salarios, la mejora de la formación de los trabajadores y la intensificación de la flexibilidad empresarial interna, entendida como todas las herramientas posibles de adaptación de las condiciones laborales a las circunstancias económicas y productivas coyunturales.

La reforma laboral, con estos objetivos consensuados, debe ser contextualizada, desde un inicio, en el marco y paradigma de la Unión Europea. El pilar europeo social de 2017, aprobado por el Consejo, la Comisión y el Parlamento europeo, tiene tres vectores, la igualdad de oportunidades, las condiciones de trabajo dignas y justas, y la protección social adecuada, que

inspiran la vigente Agenda Social Europea 2019-2024. En la igualdad de oportunidades ambos documentos inciden en la necesidad, no sólo de evitar discriminaciones por razones de género o personales, sino de lograr mejores puntos de partida en un mercado de trabajo en continua transformación a través de la formación, recualificación profesional y las políticas activas de empleo dirigidas a los jóvenes. En el mandato de condiciones de trabajo dignas y justas, se consolida el modelo europeo de *flexiseguridad* laboral, que combina flexibilidad empresarial con seguridad de los trabajadores sobre la base de salarios dignos, contratos indefinidos y derechos laborales bien protegidos. La protección social adecuada se suma a la propia *flexiseguridad* laboral, en especial a través de las prestaciones de desempleo vinculadas con la contención de empleo, en tiempos de crisis, mediante herramientas de reducción de tiempo de trabajo, como pueden ser los ERTE, que se han popularizado en la crisis Covid-19.

La implementación de la Agenda Social Europea 2019-2024 tiene ya sus primeros frutos en forma de iniciativas tan significativas como la Directiva 2019/1152 de información de condiciones esenciales de

trabajo a los trabajadores o los proyectos de Directiva de regulación laboral de plataformas digitales o de salario mínimo europeo. Es destacable, así, que, por primera vez, se esté impulsando en la Unión Europea una política de salario mínimo, por la vía legal o de convenio colectivo, considerada eficiente desde un punto de vista económico. Esta propuesta europea promueve la negociación colectiva en los Estados Miembros, con recomendaciones hacia sistemas con alta cobertura convencional, pues favorecen salarios sectoriales mínimos que evitan el dumping social en los mercados internos y garantizan una mayor productividad sin competir a la baja en



Aprobación en el Congre de la reforma laboral.

“La reforma laboral española es fruto de un gran Acuerdo Social Tripartito suscrito por el actual Gobierno y las organizaciones sindicales y patronales más representativas estatales”

retribuciones. La experiencia de un modelo común laboral de suspensiones contractuales o reducciones de jornada con protección social—los aquí denominados ERTE— que fundamenta su financiación a través del fondo europeo SURE, es otra muestra de este nuevo impulso social que ha logrado contener millones de empleos ante caídas inéditas de PIB. Los Planes Nacionales de Recuperación, presentados por los Estados Miembros a la Unión Europea, han estado inspirados en estas estructuras, con objetivos de eficiencia, productividad, mantenimiento de empleo o aumento de competitividad, que conviven con finalidades claramente sociales y equitativas.

Pues bien, es en este contexto europeo donde hay que situar la reciente reforma laboral española, apuntada ya en el componente 23 del Plan Nacional de Recuperación Económica de España. Sus objetivos de reducir la alta temporalidad laboral, corregir excesos de devaluación salarial, apostar por la formación de los trabajadores e intensificar la flexibilidad empresarial interna encajan perfectamente en la Agenda Social Europea 2019-2024 y en los propósitos vigentes de la Unión Europea en materia social.

Así, la igualdad de oportunidades y las condiciones laborales dignas sólo se pueden construir desde la regla general de una contratación laboral indefinida, que obligaba a reducir los altos márgenes de temporalidad y precariedad de la regulación anterior. La recuperación del papel de la negociación colectiva sectorial en salarios es coherente con la descrita propuesta europea de salario mínimo, como lo es, igualmente, el mantenimiento e intensificación de todos los mecanismos de *flexiseguridad* laboral provenientes de las reformas de 2010 y 2012, en una combinación equilibrada entre flexibilidad empresarial y seguridad de los trabajadores. La apues-

ta por la formación de los trabajadores es, precisamente, una de las señas de identidad de un proyecto europeo consciente de las necesidades de recualificación profesional que originan las actuales transiciones digitales, ambientales y energéticas de nuestras economías. La experiencia de la pandemia Covid-19, sobre este modelo común laboral, fundamenta buena parte de estas medidas reformistas dirigidas a la contención de empleo durante las crisis y a proteger a los más vulnerables ante sus efectos. La reforma laboral española pactada, que explico a continuación, es, por todo ello, profundamente europea.

Los equilibrios de la reforma laboral con objetivos sociales

La regulación laboral anterior tenía una excesiva flexibilidad de los contratos temporales, que propiciaba una alta rotación, —esto es, la contratación sucesiva de trabajadores temporales para un mismo puesto de trabajo permanente— con una escasa contundencia del sistema sancionador ante el fraude. Dar la vuelta a estos factores ha exigido transformar el modelo de contratos de duración determinada, suprimiendo el contrato de obra y limitando las posibilidades de contratar temporalmente por causas productivas, penalizar la rotación, con nue-



vos límites al encadenamiento contractual, y encarecer las sanciones administrativas por fraude, con la imposición de una multa por afectado, cuando antes era una multa genérica. Pero la reducción necesaria de estos márgenes de flexibilidad temporal exigía el equilibrio de no alterar la regulación del despido y de la flexibilidad empresarial, que permanece intacta, a la vez que flexibilizar la contratación indefinida, en especial a través de la figura del trabajador fijo discontinuo.

La reforma de 2012 permitía

reducir salarios a través de un convenio de empresa estando vigente un convenio sectorial. Esta medida originó excesos de devaluación salarial detectados en determinados supuestos, en especial en el sector de multiservicios donde proliferaron convenios de empresa con bajos salarios. La reforma corrige este efecto negativo, que propicia el *dumping* social con competencias a la baja en retribuciones, mediante una nueva regla que impide a un convenio de empresa establecer salarios más bajos

“La regulación laboral anterior tenía una excesiva flexibilidad de los contratos temporales, que propiciaba una alta rotación”

que los previstos en un convenio sectorial vigente, recuperando así el anterior papel de los acuerdos sectoriales estatales o autonómicos en la determinación de salarios mínimos sectoriales. Pero esta justa corrección se articula, en otro difícil equilibrio, sin alterar las reglas que determinan el convenio aplicable en caso de concurrir convenios sectoriales y empresariales vigentes al mismo tiempo. Estas reglas implican la aplicación del primero en el tiempo, salvo en determinadas materias, como las relativas a la organi-

zación del trabajo, en las que será aplicable el convenio de empresa. También queda intacta la posibilidad de los llamados *descuelgues* por los que vigente un convenio sectorial, en casos de necesidad económica o productiva acreditada, la empresa puede acordar condiciones diversas por un determinado tiempo. La política de recuperación de salario mínimo sectorial se combina, así, con la posibilidad intacta de acuerdos colectivos en la empresa de ajuste salarial si existe causa económica o productiva, lo que es razonable ante la presencia de crisis de distinta naturaleza, como la actualmente vivida de inflación de costes.

La mayor flexibilidad y seguridad jurídica de los ERTES, tras el aprendizaje de la pandemia, y la incorporación de nuevos mecanismos RED en ciclos económicos negativos y sectores en reestructuración, ofrecen, ahora, a las empresas mayor capacidad de reducir tiempo de trabajo en situaciones críticas, lo que resulta esencial en las plantillas fijas. Pero este aumento de flexibilidad incorpora, de manera relevante, en un nuevo equilibrio, la formación de los trabajadores mediante incentivos que vinculan exoneraciones sociales y ayudas públicas a acciones formati-

vas dirigidas a la recualificación profesional de los trabajadores, de modo que en sectores en los que sea necesaria la reconversión, podrán acordarse las suspensiones de contratos para la recualificación de los trabajadores.

Este breve examen de los equilibrios alcanzados por la reforma laboral confirma lo antes expuesto de su fundamento europeo. El mandato europeo de igualdad de oportunidades, condiciones laborales dignas y protección social adecuada, dentro de un paradigma de *flexiseguridad* laboral, está presente en todas las medidas reformistas, tanto las dirigidas a reducir la alta temporalidad laboral o evitar devaluaciones salariales, como en las que articulan una necesaria flexibilidad empresarial interna, sobre la base de costes extintivos razonables, y apuestan por la formación de los trabajadores. No es extraño, por ello, que la Comisión europea haya avalado sin dudas nuestra reforma laboral, que condicionaba fondos económicos recibidos desde Bruselas.

Impacto inicial de la reforma laboral y los retos futuros

El primer impacto, en apenas tres meses desde su entrada en vigor, de la reforma laboral, es ya bastante satisfactorio en el cumplimiento de sus objetivos. Los datos ofi-

ciales de contratación laboral muestran una reducción sustancial de temporalidad y un gran aumento de la contratación indefinida, en enero de un 15%, en febrero de un 2% y en marzo de un 30%, con aumentos de un 300% de la modalidad fija discontinua. En un trimestre se ha reducido ya más la temporalidad que en años. Se debe recordar que la media española de temporalidad, cercana al 30%, ha triplicado durante décadas la media europea, y que la aplicación de esta reforma, previsiblemente, nos acercará a esta convergencia, si continúa la tendencia. Ello va a suponer la mayor protección de los derechos laborales de muchos trabajadores, instalados, hasta ahora, en la precariedad.

El factor económico de crecimiento del empleo, hasta ahora, pese al impacto de la pandemia y esta profunda crisis de guerra, bastante estable, tiene que acompañar este proceso de cambio cultural en la contratación laboral. Los mecanismos garantizados de contención de empleo en las crisis, los ERTE, fortalecidos por la reforma, pueden cooperar a este factor, esencial en el mercado de trabajo. Es buena noticia, también, en este sentido, la puesta en marcha ya por primera vez del mecanismo RED, con ayudas públicas vincula-



“Los datos oficiales de contratación laboral muestran una reducción sustancial de temporalidad y un gran aumento de la contratación indefinida, en enero de un 15%, en febrero de un 2% y en marzo de un 30%, con aumentos de un 300% de la modalidad fija discontinua”

das a formación, en el sector agencias de viajes, duramente castigado por ambas crisis. La reciente reforma de la formación profesional acompañada, por su parte, a los nuevos contratos formativos, con un componente ahora más conexo con el sistema educativo, y a las acciones dentro de estos mecanismos que tendrán que ser evaluadas en su momento.

En cualquier caso, una reforma laboral como la adoptada necesita de tiempo para su evaluación y será entonces, dentro de unos años, cuando se puedan afirmar, esperemos que sí, sus virtudes con datos empíricos.

La reforma laboral 2021 no agota, ni mucho menos, las iniciativas reformistas en política laboral y social, que se tendrán que continuar desarrollando dentro del paradigma expuesto de la Unión Europea. Es de enorme interés, en esta línea, el capítulo 7 del Informe España 2050 dedicado a *Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas* que marca el rumbo de las futuras reformas laborales. Este Informe, en el que han participado un centenar de expertos en distintas disciplinas y que está disponible en la web de Presidencia de Gobierno,

apunta, con muchas medidas concretas, los retos futuros de actualización de las políticas activas de empleo, la adaptación del marco normativo laboral a las realidades actuales, la actualización de la protección social y la modernización de la negociación colectiva. Esta reforma es un primer paso en esta ambiciosa dirección.

Cabe destacar, como reflexión final, la importancia del cambio digital en la economía y de las transiciones energéticas y medioambientales, que van a determinar también cambios significativos en la forma de trabajar, como ya se está comprobando en algunas prestaciones laborales y sectores. Estos procesos de transformación necesitan de una renovación profunda del marco regulador laboral, que se debe adaptar, en mayor medida, a las nuevas tecnologías y a estos cambios. La articulación de un nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI aparece en el horizonte como un reto fundamental. La aquí analizada reforma laboral europea y equilibrada de 2021 es, desde esta perspectiva, un primer paso con objetivos consensuados, en plena sintonía con este reto estructural, que va a necesitar de reformas laborales futuras aún más profundas con grandes consensos sociales y políticos.