

España necesita una auténtica reforma laboral



Manuel Pérez-Sala

La reforma laboral pactada por el Gobierno con los agentes sociales y convalidada por el Congreso no es la reforma laboral que España necesita. No es una auténtica reforma y no servirá para atajar los principales problemas que sufre el mercado laboral, caracterizado por elevados niveles de desempleo estructural y temporalidad.

A pesar de que algunas medidas pueden tener efectos positivos, la nueva regulación tendrá el resultado de aumentar la rigidez y los costes salariales para las empresas y de frenar el ritmo de recuperación del empleo. Limitará la competitividad de un sistema productivo que debe competir en un mercado global cada vez más exigente.

Se trata de una reforma lo suficientemente seria como para que hubiese sido fruto de una discusión en profundidad y de un Pacto de Estado en el Parlamento. Esto habría supuesto una auténtica garantía para la Unión Europea que condiciona el envío de una parte importante de los fondos *Next Generation* de recuperación a una reforma que sea útil para la recuperación del empleo y de nuestra economía.

En noviembre de 2021 el Círculo de Empresarios presentó un documento (*Un mercado laboral eficiente que genere empleo estable*) en el que proponía adecuar el marco regulatorio a la nueva realidad mediante medidas que combinen mayores niveles de flexibilidad para las empresas, que les permitan ajustarse a la evolución del mercado, con una superior movilidad y estabilidad de los trabajadores en el mercado laboral. Apostamos por una simplificación de los tipos de contrato, una revisión de los costes de indemnización por terminación, o resolución causal del contrato, subiendo los temporales y bajando los indefinidos, la implantación de la “mochila austríaca”, el mantenimiento de la prevalencia de los convenios de empresa, un esfuerzo colectivo de formación y una mejora sustancial de las políticas activas de empleo.

Las medidas que contiene la reforma laboral aprobada por el Gobierno y convalidada por el Parlamento no suponen un avance significativo en la regulación del mercado de trabajo que pueda impulsar su dinamismo y promover la creación de empleo. En contra de las declaraciones del Gobierno y los sindicatos al inicio de la negociación, estas medidas no suponen una contrarreforma del modelo vigente desde 2012, sino la revisión

A pesar de que algunas medidas pueden tener efectos positivos, la nueva regulación tendrá el resultado de aumentar la rigidez y los costes salariales para las empresas y de frenar el ritmo de recuperación del empleo.



La nueva regulación pone el objetivo en la reducción de la temporalidad.

Las medidas no suponen un avance significativo en la regulación del mercado de trabajo

parcial de algunos de sus componentes. El acuerdo refleja, en este sentido, la aceptación por parte de los agentes sociales de los avances en flexibilidad que aquella reforma incorporó, especialmente en la reducción de las indemnizaciones por despido.

El objetivo de la temporalidad

El principal objetivo de la nueva regulación es atajar la temporalidad, lo que se acomete mediante una simplificación de los tipos de contrato y una estrategia de prohibición y penalización sin el establecimiento, en paralelo, de un sistema de incentivos en favor de la contratación indefinida. Desaparece el contrato por obra y servicio excepto en el sector de la construcción, aunque con restricciones, se reduce a un tipo de contrato el

de duración determinada, con varias modalidades, y se acorta su duración máxima. Se promueve el contrato fijo discontinuo, hasta ahora considerado temporal. También se desincentivan los contratos de muy corta duración y se aumentan las sanciones por incumplimiento.

En materia de negociación colectiva, se establece la prevalencia del convenio sectorial sobre el de empresa en materia salarial, se estipula que el convenio sectorial aplicable a las subcontratas es el de la actividad de la empresa principal (u otro si lo determina el convenio sectorial) y se recupera la ultraactividad en la aplicación de los convenios. Estas medidas suponen una traslación de la capacidad y poder de decisión desde las empresas y sus trabajadores hacia la CEOE y los grandes sindicatos nacionales, reduciendo la flexibilidad y capacidad de adaptación de las empresas a su entorno.

El resultado de estas medidas será una reducción del margen de manobra empresarial y el aumento de los

costes laborales, tanto de indemnizaciones por despido como salariales, a causa de la prevalencia de las alzas salariales sectoriales y del mayor recurso a trabajadores de ETT.

Es posible que la nueva regulación consiga reducir los niveles de temporalidad, pero será en parte a costa de un aumento del desempleo, o de la ralentización en el proceso actual de recuperación del empleo, difícil de estimar en este momento.

Supone un avance, por el contrario, la revisión de los contratos de formación para tratar de mejorar su efectividad y, con ello, la empleabilidad y productividad de los trabajadores, especialmente de los más jóvenes.

Por último, la revisión de la regulación es un avance positivo también en lo que se refiere a la implantación de los nuevos mecanismos de flexibilidad interna de las empresas en materia de procedimientos y condiciones de los ERTE ETOP, los ERTE por fuerza mayor y el mecanismo RED en sus modalidades cíclica y sectorial. En cualquier caso, aún es pronto para evaluar el impacto de estos nuevos instrumentos de flexibilidad y protección del empleo, así como para estimar el alcance de su utilización en la práctica y su repercusión en las cuentas de la Seguridad Social.

En definitiva, las medidas contenidas en el Real Decreto Ley aprobado por el Gobierno y ratificado por el Congreso no suponen una contrarreforma relevante de los principales elementos del régimen vigente desde 2012. Incorporan algunas medidas positivas, a priori, en materia de flexibilidad interna, como las relativas a la regulación de los ERTE, pero predominan las medidas cuya aplicación supondrá para muchas empresas un gran riesgo por el aumento de la rigidez y de los costes laborales que van a experimentar, que se suman al derivado del aumento de cotizaciones sociales para volver a dotar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Si bien la nueva regulación producirá probablemente una reducción de la temporalidad, será a costa de repercutir desfavorablemente sobre la creación de empleo y la competitividad. Se trata, en todo caso, de una reforma escasamente ambiciosa e insuficiente para dotar al mercado laboral del dinamismo que precisa para afrontar los actuales desafíos derivados de los rápidos cambios en el entorno, acelerando al mismo tiempo la creación de empleo más estable y de mayor calidad.

Presidente del Círculo de Empresarios