

## ***El éxito de una reforma (que no hay que quebrar)***

Arturo Cerveró Duato

Director de Relaciones Laborales

Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV)

Se nos solicita una valoración sobre el impacto de la reforma laboral meses después de cumplirse un año de la entrada en vigor del “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” y quizás lo más destacable sea que supuso un triunfo del diálogo social. De hecho, fue el colofón a un período de concertación social fructífero que, podemos decir, cristalizó con la crisis sanitaria.

A principios de marzo de 2020 el estado de alarma por la pandemia estaba a punto de estallar y era preciso despejar las incógnitas que empresas y trabajadores necesitaban para configurar un marco laboral de gestión de la pandemia. Para ello los agentes económicos y sociales diagnosticaron la situación y consensuaron un documento de propuestas conjuntas de las organizaciones sindicales —CCOO y UGT— y empresariales — CEOE y CEPYME— para abordar, mediante medidas extraordinarias, la problemática laboral generada por la incidencia del nuevo tipo de coronavirus

Este documento, fechado el 12 de marzo de 2020, consideraba necesario que se dictara un Real Decreto-ley que articulara medidas laborales y de seguridad social de carácter temporal y excepcional para garantizar la actividad empresarial con seguridad jurídica para las empresas y los trabajadores y asimismo asegurar una protección adecuada a los trabajadores. También que se habilitara un fondo de ayuda extraordinario para cubrir estas medidas y evitar con ello posibles consecuencias irreversibles para empresas y trabajadores

Pues bien, esta iniciativa de los interlocutores sociales produjo hasta seis Acuerdos Sociales en Defensa del Empleo. Y también en ese entorno se pactó la ley de los riders, el contenido sustantivo de los decretos de igualdad, así como la primera fase de la reforma para la sostenibilidad de las pensiones. Además de la ya comentada reforma laboral, que ha sido la última expresión de la concertación social tripartita entre Gobierno de la Nación y organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y en el que CEOE y CEPYME han estado al frente de un complejo y tenso proceso de negociación, dando voz y participación constante a las organizaciones empresariales territoriales como la CEV y a sus organizaciones sectoriales, debido al profundo calado de las materias que han formado parte del acuerdo final.

Desde las organizaciones empresariales siempre nos posicionamos en contra de la derogación total de la reforma laboral de 2012. Por un lado, porque creíamos que en medio de una grave crisis sanitaria, que después derivó en económica, no era el momento de hacer ciertos cambios, con otros asuntos más urgentes que atender, y

por otro, porque los cambios que se proponían se alejaban mucho de lo que necesitaba nuestro tejido productivo y nuestro mercado laboral.

Sin embargo, nunca nos hemos negado a la modificación de la misma en ciertos puntos que, quizá, podían estar desactualizados. En ese sentido, quiero resaltar algunas de los hitos y equilibrios que componen el espíritu y el texto de esta reforma:

- Este acuerdo mantiene los mecanismos de flexibilidad interna de las empresas, lo que garantiza su adaptación a las circunstancias.
- Impulsa la estabilidad en el empleo, a través de la figura del fijo-discontinuo, posibilitando atender oscilaciones de la actividad, y promueve la contratación de jóvenes con los nuevos contratos de formación.
- Fomenta la empleabilidad de las personas trabajadoras a través de la vinculación de los ERTES y los fijos-discontinuos a la formación de los trabajadores en períodos de suspensión de su actividad.
- Consolida la calidad en el empleo, a través de la aplicación del convenio sectorial de referencia aplicable a cada una de las empresas contratistas y subcontratistas.
- Y, por último, refuerza la negociación colectiva, manteniendo la prioridad aplicativa del convenio de empresa en todos los ámbitos de flexibilidad, con la única excepción de la materia salarial.

En definitiva, sus objetivos no eran otros que:

- reforzar el modelo laboral actual con el objetivo de incrementar el empleo, la productividad y la competitividad empresarial,
- expresar el triunfo del diálogo social, que tantas veces hemos defendido desde la CEV,
- generar certidumbre, tan necesaria en el entorno de una crisis económica severa como la que estamos atravesando.
- Y adaptar al ordenamiento jurídico pronunciamientos del Tribunal Supremo que han tenido y tienen relevancia tanto en el actual Estatuto de los Trabajadores como de la legislación de urgencia durante la crisis sanitaria y de nuestro sistema de negociación colectiva y de relaciones laborales.

¿Se han alcanzado? Pues son innegables los buenos resultados sobre el desempleo y la temporalidad, los dos grandes lastres históricos del mercado laboral. Este último, la temporalidad, estaba en el centro de la reforma laboral y, desde su aprobación, la brecha de temporalidad entre España y la UE ha caído a mínimos históricos. En doce meses, los contratos indefinidos pasaron de suponer apenas 1 de cada 10 a prácticamente la mitad del total de los firmados. La tasa en el sector privado ha bajado 7 puntos en el último año, hasta el 17,5%, su mejor dato de la serie histórica. Según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística, la contratación indefinida registró un nuevo máximo histórico con 14,3 millones de trabajadores en 2022. Los contratos temporales pasaron de representar el 27´9 en diciembre de 2021 a representar alrededor del 15% a finales de 2022. Y aunque los especialistas en el mercado de trabajo insisten en que se necesita más tiempo, incluso años, para evaluar bien los

efectos de la legislación en la temporalidad y el resto de materias que abordó, es innegable que ha motivado ya cambios importantes en la contratación.

No obstante, no se nos pasa por alto que al mismo tiempo vamos también conociendo iniciativas legislativas unilaterales del Gobierno prescindiendo del marco del diálogo social y que están haciendo tambalear los equilibrios alcanzados en la reforma laboral y en la negociación colectiva, uno de los activos más importantes de nuestro sistema de relaciones laborales.

No son precisamente materias menores las que están en juego, pues afectan a herramientas tan poderosas como la gestión flexible del tiempo de trabajo, el contrato a tiempo parcial y otras de igual relevancia.

Pero tan preocupante es el fondo de lo que acabo de exponer como el quiebre total de la confianza con el interlocutor necesario por antonomasia en cualquier proceso de concertación social. A mediados de diciembre del año pasado, y como un último desprecio de la mínima buena fe exigible sumado a otras medidas adoptadas por el Ejecutivo sin mediar siquiera trámite de consulta muy desfavorables a los intereses empresariales, el Gobierno pactó con un partido político que forma parte de su mayoría de investidura una enmienda en el proyecto de Ley de Empleo que finalmente ha introducido de nuevo la capacidad de la Inspección de Trabajo de controlar las causas por las que se acomete un procedimiento de Expediente de Regulación de Empleo.

Igualmente, se han adoptado por el Gobierno una serie de decisiones unilaterales que suponen aumentos de costes laborales a través de incrementos en las bases mínimas de cotización, destope de las bases máximas, introducción de un mecanismo de equidad intergeneracional y de otro de solidaridad, estos dos últimos en el marco de la reforma del sistema de pensiones, que en la práctica penalizan gravemente el empleo en general, y la incorporación al mercado laboral de los jóvenes, en particular.

Por tanto, y para finalizar este balance, observamos en paralelo un fenómeno muy preocupante. El Gobierno está generando hasta 15 disposiciones legales, la mayoría de origen no laboral, que están estableciendo y van a establecer nuevas obligaciones empresariales, lo que unido al aumento exponencial de costes laborales antes descrito pondrá, sin lugar a dudas, en peligro la senda de creación de empleo y riqueza que entre todos queremos transitar y, en definitiva, va a comprometer las herramientas de competitividad de nuestras empresas y, por tanto, la salud de nuestra economía.