

Reforma laboral: LA FUERZA DEL DIÁLOGO SOCIAL

Pere J. Beneyto

Tras nueve meses de complejas negociaciones entre Gobierno, patronal (CEOE-CEPYME) y sindicatos (CC.OO.-UGT) más representativos, el pasado día 23 se suscribía el *Acuerdo de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, publicado en el BOE como Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Existe un amplio consenso entre sus protagonistas y analistas especializados en conferir dimensión histórica a dicho acuerdo, tanto por su contenido normativo e impacto potencial como por su valor simbólico y procedimiento negociador, factores todos ellos que, en su conjunto, representan un auténtico cambio de paradigma en la regulación de nuestro mercado de trabajo y relaciones laborales

Muchas reformas, poco diálogo y resultados frustrantes

Desde su aprobación en 1980, el Estatuto de los Trabajadores ha sido objeto de más de 50 reformas y modificaciones legislativas de alcance general o parcial, orientadas mayoritariamente a flexibilizar las modalidades de contratación y que, pese al objetivo declarado de fomentar la creación de empleo, no han hecho sino cronificar tasas de precariedad y paro estructural que durante décadas han duplicado la media europea, lo que constituye una anomalía que las instituciones comunitarias instan ahora a resolver

Sólo en dos ocasiones (1997 y 2006) se pactaron reformas parciales con los agentes sociales. En el primer caso se trató de una negociación bi-partita (los "acuerdos de abril") entre patronal y sindicatos para derogar las viejas Ordenanzas Laborales, racionalizar la estructura de la negociación colectiva y promover un sistema para la solución extrajudicial de conflictos colectivos que redujese la creciente judicialización de las relaciones laborales.

Por su parte, el "Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo", de mayo de 2006, ratificado posteriormente por la Ley 43/2006 de 12 de diciembre, tenía como objetivo reducir la dualidad del mercado de trabajo mediante el fomento de la contratación estable y la consiguiente reducción de la temporalidad, lo que se consiguió inicialmente (la tasa correspondiente pasó del 33,2% en 2006 al 24,2% en 2009), aunque el posterior estallido de la crisis financiera truncaría dramáticamente dicha tendencia, reactivándose los procesos de precarización con las reformas desreguladoras de 2010 y 2012.

Especialmente dura fue la reforma diseñada, desde el fundamentalismo neoliberal, por el primer gobierno del PP (Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero), e impuesta unilateralmente no sólo *sin* diálogo social sino *contra* el acuerdo que dos semanas antes habían suscrito sindicatos y patronal (II AENC sobre Empleo y Negociación Colectiva, de 25 de enero de 2012).

Dicha reforma fracasaría estrepitosamente en sus *objetivos explícitos* (creación de empleo, flexibilidad interna, modernización de la negociación colectiva), si bien serviría para implementar su *agenda oculta* (precarización contractual, devaluación salarial, asimetría negocial, deslegitimación del sindicalismo y aumento de la desigualdad social), lo que justificó entonces la convocatoria de una huelga general (29 de marzo de 2012) de protesta contra sus efectos desreguladores, cuyo impacto se prolongaría incluso durante la posterior fase de crecimiento económico: según datos de la Seguridad Social, de los 27 millones de contratos registrados en 2019, 1 de cada 5 tuvo una duración de un día y 3 de cada 5 de un mes o menos.

Transformación estructural del mercado de trabajo

Superado el debate nominalista sobre la reforma (derogación, modernización, revisión) que por momentos complicó las negociaciones, el acuerdo resultante se sitúa en la dirección contraria a las (des)regulaciones anteriores.

La recuperación de los derechos laborales en materia de contratación y negociación, junto con el impulso a las medidas de flexibilidad interna como alternativa a los despidos, son sus principales aportaciones para una transformación de nuestro mercado de trabajo que permita superar sus anomalías estructurales (paro, temporalidad, rotación), asegurando la calidad del empleo y el dinamismo de nuestro tejido productivo.

A tal efecto, se plantea fomentar la estabilidad en el empleo mediante la simplificación de los contratos retomando la causalidad de los

mismos, incrementando las sanciones al uso abusivo de la temporalidad e impulsando la formación dual.

Por otra parte, el acuerdo permitirá restablecer el equilibrio en las relaciones laborales, recuperando la ultraactividad y prevalencia de los convenios sectoriales sobre los de empresa con objeto de evitar la devaluación salarial que facilitaba el modelo anterior.

Asimismo, tras evaluar positivamente el impacto de los ERTes durante la pandemia, el acuerdo incorpora el "Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización en el empleo" para hacer frente a las crisis cíclicas o sectoriales con flexibilidad interna negociada, formación y recualificación de los trabajadores.

Con ello, el RD-L 32/2021 introduce en la legislación española medidas para hacer efectivas cuatro de las reformas incluidas en el *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia* propuesto por el Gobierno español y aprobado la Unión Europea. Se trata de las correspondientes al "Componente 23" de dicho Plan y referidas a la simplificación de contratos (reforma 4), modernización de la negociación colectiva (reforma 8), regulación de la subcontratación (reforma 8) y procesos de flexibilidad y estabilización del empleo (reforma 6), cuya negociación social y regulación legal avalan la transferencia a nuestro país de los fondos *Next Generation*.

Dialogo social vs confrontación política.

El pacto para la reforma laboral culmina una ya larga y fructífera serie de acuerdos sociales que sólo en 2021 ha registrado tres prórrogas de los ERTes y regulado legalmente la actividad de los *riders* en las plataformas digitales (RD-L 9/2021, de 11 de mayo), el teletrabajo (Ley 10/2021, de 9 de julio), la reducción de la temporalidad en la Administración Pública (Ley 20/2021, de 28 de diciembre) y la garantía del poder adquisitivo de las pensiones (Ley 21/2021, de 28 de diciembre).

El esperado impacto real de dichos acuerdos sociales, para la mejora de las condiciones de vida y trabajo de millones de personas, se acrecienta significativamente debido a su dimensión simbólica, por cuanto se sitúan en un contexto de creciente polarización y crispación política, al tiempo que evidencian la capacidad negociadora del gobierno de coalición y legitiman en la práctica la función constitucional de sindicatos y patronales en "...la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios" (art. 7 CE).

La reforma acordada por los agentes sociales precisa ahora de una validación parlamentaria que puede complicarse por cuanto se enfrenta, de entrada, a la oposición radical de la derecha que reprocha a la CEOE su "traición" y a las exigencias de los nacionalistas de fragmentar el sistema de relaciones laborales dando prioridad a los convenios autonómicos.

Cabe esperar e, incluso, exigir, que no se produzca dicha convergencia negativa y se frustré un acuerdo histórico que, por primera vez en décadas, revierte la tendencia desreguladora del mercado de trabajo y sienta las bases para una recuperación económica justa y el nuevo contrato social que nuestro país necesita.