



Shutterstock / H\_Ko

## Estabilidad en el empleo y descenso de la temporalidad: los grandes avances de la reforma laboral

Publicado: 27 febrero 2022 23:17 CET

**Gemma Garcia Brosa**

Profesora de Economía Aplicada, Universitat de Barcelona

Lo surrealista del proceso de aprobación parlamentaria de la reforma laboral de 2021 en España (Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre) ha restado atención a su contenido y alcance.

Un primer elemento positivo a destacar es que el texto aprobado es fruto de un acuerdo tripartito entre Gobierno, sindicatos y organizaciones empresariales. El éxito del proceso de diálogo social (el último acuerdo tripartito en esta materia data de 2006) da estabilidad a las medidas aprobadas.

Un segundo aspecto a destacar es que no ha habido una derogación de la reforma de 2012. El nuevo texto mantiene las medidas de flexibilidad interna y la reducción de la indemnización en caso de despido improcedente de los trabajadores con contrato indefinido aprobadas entonces. Estas medidas han sido eficaces para evitar que el ajuste ante la caída de la actividad económica recaiga exclusivamente en la destrucción de puestos de trabajo.

### Temporalidad, el gran problema

La promoción de la estabilidad del empleo y la limitación del uso abusivo de la contratación temporal son los avances más significativos del nuevo texto y los principales objetivos de la reforma.

Inestabilidad y temporalidad son los dos grandes problemas que arrastra el mercado laboral español desde 1984 cuando, con el fin de fomentar el empleo, se descausalizó el uso de contratos temporales (Ley 32/1984, art. 15).

Pese a las múltiples reformas posteriores, incluida la de 2012, la alta tasa de temporalidad ha seguido siendo un rasgo estructural del mercado laboral en España que, además, lo aleja de los estándares europeos. La elevada temporalidad:

- Afecta sobre todo a jóvenes y mujeres.
- Desincentiva la inversión en capital humano.
- Lastra la productividad de la economía.
- Incrementa la sensibilidad del empleo al ciclo económico.
- Devalúa los salarios.
- Es la principal fuente de precariedad y pobreza laboral.

Aunque desde 2010, y fundamentalmente tras la reforma de 2012, se ha reducido la brecha entre el coste de despido de los contratos indefinidos y los temporales, la diferencia sigue siendo muy alta e incentiva el uso de los contratos de corta duración. De hecho, a partir de 2013, con la recuperación económica tras la crisis financiera, la tasa de temporalidad volvió a aumentar.

## **Luces y sombras para la negociación colectiva**

La reforma de 2021 establece como norma el contrato indefinido y los contratos temporales pasan a ser la excepción. Se suprime el contrato de obra y servicio, se potencia el contrato fijo discontinuo y únicamente se prevé la posibilidad de efectuar contratos temporales –y con limitaciones de tiempo– ante situaciones de aumento de la producción. Este es un cambio de importante calado y previsiblemente tendrá efectos significativos, especialmente en algunos sectores y actividades.

El otro ámbito en que se introducen novedades importantes es el de la negociación de convenios colectivos. Dos aspectos aparecen en la nueva norma. Por un lado, la prevalencia de los convenios sectoriales en materia salarial. Por otro, la recuperación de la ultraactividad (la vigencia del convenio vencido mientras no se apruebe uno nuevo). Es en estos ámbitos donde aparecen algunas sombras.

**La prevalencia de los convenios sectoriales en materia salarial** tiene como aspecto positivo evitar posibles situaciones abusivas, especialmente en las subcontratas. Pero volver a establecer el pacto salarial del sector como prevalente puede suponer alejar la negociación salarial de la situación concreta de cada empresa. Esto supone introducir un sesgo de rigidez en los salarios frente a los aumentos del desempleo. Esta valoración negativa debe ponerse en cuarentena pues la reforma no ha alterado la posibilidad de aplicar la cláusula de descuelgue introducida en 2012. Cabe esperar que en situaciones adversas las empresas puedan desvincularse del incremento salarial pactado en el convenio sectorial. De hecho, desde la aprobación de la reforma de 2012 se han registrado 11 021 inaplicaciones de convenio que afectan a 388 120 trabajadores (Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social).

**2. La recuperación de la cláusula de ultraactividad indefinida para los convenios vencidos.** Al inicio de los periodos recesivos las dificultades para acordar aumentos salariales se acrecientan lo que dificulta la renovación de los convenios. Por ello, la ultraactividad indefinida acaba trasladando las condiciones salariales de la fase expansiva a la nueva etapa de crisis (con el consiguiente impacto en términos de destrucción de empleo). Pese a este aspecto negativo debe hacerse un matiz. La realidad del mercado laboral español no se alterará significativamente si tenemos en cuenta que, en la actualidad, el 70 % de los convenios colectivos (Fuente: Comisión consultiva nacional de convenios colectivos) ya contempla la ultraactividad indefinida.

## **Los ERTE apuntalan el empleo**

Los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) se consolidan como mecanismo para hacer frente a las crisis. Son un importante mecanismo de flexibilidad para las empresas que facilita reducciones de jornada o suspensiones temporales de empleo y redundan en limitar el número de despidos que se registran ante la caída de la actividad económica.

La pandemia redescubrió los ERTE, ya regulados en el Estatuto de los Trabajadores, que permitieron suavizar el aumento en la tasa de paro por el parón económico.

La reforma actual simplifica los procedimientos para acogerse a los ERTE tanto de fuerza mayor como por impedimento de la actividad por decisiones de la autoridad gubernativa. Se crea además el *mecanismo RED* para hacer frente a crisis derivadas de causas macroeconómicas o sectoriales.

En definitiva, la nueva reforma viene a corregir algunas de las situaciones más lesivas que introdujo la norma de 2012 y da un paso importante hacia la corrección de la dualidad en el mercado de trabajo español. El objetivo debe ser el logro de un mercado laboral más flexible pero que también ofrezca mayor seguridad (la gran ausente en la reforma de 2012) al trabajador. La realidad de los próximos meses permitirá medir su éxito.