

Reflexiones en torno a la reforma laboral: un acuerdo histórico

Ana María García Alcolea

Secretaria General de CCOO-PV

Muchos ríos de tinta han corrido desde que el Consejo de ministros aprobara el 28 de diciembre de 2021 la norma que se ha venido denominando, Reforma Laboral. Una norma que contiene un doble efecto:

Por un lado, supone un cambio de paradigma en la contratación de nuestro país, acercándonos al cumplimiento de los recordatorios que desde la Unión Europea nos señalaban respecto al pesado lastre de la temporalidad, una anomalía con efectos más allá de la duración efímera de los contratos de trabajo, sino el especial foco en personas jóvenes y mujeres, protagonistas principales del impacto de esta trampa.

Por el otro, deroga algunos de los aspectos más lesivos que impregnaron las relaciones colectivas de trabajo a partir de la Ley 3/2012.

No creo que se exagera en las valoraciones al calificar como histórica esta reforma laboral, que como es sabido conto con el apoyo más o menos entusiasta de los agentes sociales del Diálogo Social. Hablábamos de un cambio normativo inédito en la medida en que por primera vez una reforma laboral iba dirigida a conceder derechos a la clase trabajadora en lugar de arrebatárselos, una lógica presente en todas las reformas habidas desde la fecha. En materia de negociación colectiva, ha supuesto para la patronal la pérdida de parte del poder otorgado por el gobierno de Mariano Rajoy hace ya casi una década, equilibrando así un tanto más las relaciones laborales. Razón para poner aún más en valor la naturaleza de este acuerdo que contra todo pronóstico se logró cerrar con consenso en tiempo y forma para cumplir con el compromiso adquirido con la Unión Europea.

El avance en las condiciones laborales para la clase trabajadora quedaba toda de fuera duda, razón por la cual aún causa perplejidad y cabreo la irresponsabilidad de ERC que convirtió en un bochornoso sainete la aprobación de la norma en el Congreso de los Diputados. Tan solo el despiste de un singular diputado de la derecha permitió salvar una norma que se ha demostrado imprescindible para la estabilidad laboral en este país. La izquierda política debiera tomar buena nota del esperpento para lo que pueda estar por venir.

Algunas voces señalan la insuficiencia de la reforma como pretexto crítico de su negativa a apoyarla. Desde CCOO somos conscientes de las carencias, y claro que hay materias que hubiéramos preferido incluir. Claro que faltan cosas como los salarios de tramitación, como la recuperación de las cuantías en la indemnización por despido, y también algunas cosas más, pero no deberíamos engañarnos, en una dinámica de acuerdo la cosa no daba para más. Con más elementos en la coctelera, hubiera sido

imposible alcanzar un acuerdo que avanzara en un cambio de paradigma de las relaciones laborales que tan necesario se ha demostrado. No obstante, nada acaba aquí, y con el ánimo de siempre, seguiremos con las reivindicaciones que entendemos necesarias para alcanzar un mercado laboral del SXXI y al nivel de la Unión Europea.

La reforma laboral impuesta por el PP en 2012 derivó en una impensable devaluación salarial, acompañada por una precarización en las condiciones de trabajo, consecuencia de la pérdida de peso de la negociación colectiva que nos deja a merced del poder unilateral del empresariado. Una reforma que se vendió como la panacea para terminar con la temporalidad, y que elevó a porcentajes nunca vistos, que iba a crear empleo a costa de malbaratar las condiciones de trabajo y provocó una masiva destrucción de empleo con despidos más baratos para las empresas. Una reforma dirigida a aniquilar los mecanismos de la negociación colectiva, sustituyendo la protección del convenio colectivo, por la desprotección del acuerdo individual de empresa.

Hoy podemos decir que la reforma ha sustituido el despido por la extensión de medidas de flexibilidad interna ante situaciones de dificultad, consolidando una medida que se ha demostrado tan eficaz como los ERTES, justo lo contrario de lo que ocurría habitualmente en este país desde 2012 hasta la pandemia. Porque sabemos lo que provocaron en materia de destrucción de empleo la utilización masiva de los Expedientes de Regulación de Empleo que llevaron aparejados la pérdida de miles de puestos de trabajo, las cifras así lo demuestran, y el sufrimiento que tuvieron miles de familias que vieron perder su único sustento: su puesto de trabajo arrebatado.

Ahondando en las medidas de flexibilidad, destaca el instrumento denominado 'Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo', una vez activado por el Consejo de Ministros permite hacer frente a situaciones de especial dificultad atendiendo a dos lógicas: una cíclica, en función de las dificultades coyunturales de la actividad económica; y otra sectorial, cuando en un determinado sector se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación de las personas trabajadoras. Se ha consolidado una exitosa fórmula que pretende, a través del diálogo social, el establecimiento de cauces de flexibilidad como son la reducción de jornada o la suspensión temporal del contrato de trabajo con las miras puestas al mantenimiento del empleo, y que las empresas no opten por el despido a la primera dificultad de turno.

También podemos afirmar que vamos recuperando ese equilibrio roto en la negociación colectiva. La recuperación de la ultraactividad de los convenios colectivos y la prioridad de los convenios sectoriales frente a los convenios de empresa en materia salarial, son cuestiones que deben poner freno a la precariedad laboral, el objetivo prioritario de esta reforma, que tiene en la reforma de la contratación su gran punta de lanza para reducir drásticamente con la dualidad del mercado de trabajo, un mal endémico que veníamos arrastrando décadas. Reducir la contratación temporal se había convertido en una necesidad imperiosa para las organizaciones sindicales. Previamente a la reforma, prácticamente 9 de cada 10 contratos firmados en nuestro país tenían carácter temporal. El refuerzo en la exigencia de causalidad en la contratación temporal, la reducción de la duración de los mismos y el finiquito del cajón de sastre que ha supuesto el contrato de obra o servicio son medidas que han cambiado el paradigma de la contratación en nuestro país. Hoy la contratación con

carácter general es una contratación indefinida. En términos de estabilidad hemos dado un salto de gigante.

Los seguidores del libro de estilo conservador han quedado en evidencia. Pese a la incertidumbre derivada de la crisis originada por la pandemia; las consecuencias de la guerra de ucrania, la desestabilización de la cadena global de suministros, el aumento de costes energético y de otras materias primas que tanto han incidido en la actual situación inflacionista (sin precedentes desde la crisis del petróleo de los años 70 del siglo pasado); los datos de empleo y el resultado de la reforma vienen a contradecir los mantras neoliberales inoculados despiadadamente. Aquello del “laissez faire” no parece estar en su mejor momento. La realidad se ha ocupado de contradecir los vaticinios de la derecha y los medios de comunicación afines. Los registros estadísticos acreditan el aumento cualitativo y cuantitativo del empleo. Me he permitido analizar algunos resultados, atendiendo a las variables más significativas del mercado de trabajo tanto en el conjunto del estado español, como en nuestra Comunidad Autónoma:

* Creación de empleo: la Seguridad Social alcanzó a finales de marzo el máximo histórico de personas afiliadas (20.532.371 a nivel nacional y 2.068.538 en el País Valencià), más de medio millón que el año anterior y 1.300.000 por encima de los registrados al inicio de la legislatura.

* Contratación indefinida: desde abril de 2022 se formalizaron un total de 17.198.759 contratos laborales (1.650.835 en nuestra Comunidad), de los que el 44,2% lo fueron con carácter indefinido, porcentaje que durante los años anteriores apenas llegaba al 10%, lo que ha permitido reducir a la mitad la tasa de precariedad, hasta situarla en la media europea (14,1%). Es destacable el crecimiento sostenido de la contratación en sectores (agricultura, construcción), colectivos (mujeres, jóvenes, inmigrantes) y actividades (profesionales) tradicionalmente más precarios, por lo que esta Reforma contribuye a modificar la estructura y composición del mercado de trabajo.

* Reducción del paro: en términos interanuales el desempleo ha disminuido en 246.503 personas, hasta situarse en 2.862.260, la cifra más baja desde 2008, datos que en nuestra Comunidad equivalen a 16.929 de reducción hasta quedar en los 340.298 actuales.

* Protección por desempleo: la creciente estabilidad en el empleo contribuye a reducir tanto la rotación contractual (en marzo de 2023 se registraron 356.746 contratos menos que en abril de 2022, lo que supone una caída del 21,2%) como la demanda de prestaciones por desempleo (reducción del 25% en el mismo período), con el resultado positivo de mejorar la cobertura actual del sistema (68,1%, seis puntos porcentuales más que el año pasado) y la cuantía de las prestaciones contributivas (incremento del 7,3 hasta situarse en 961,6 euros mensuales de media).

Los datos son incuestionables. Pasado algo más de un año desde que la reforma laboral tiene plenos efectos, tan solo cabría hacer un balance netamente positivo, en la medida en que las estadísticas han puesto de manifiesto la consolidación de una tendencia de cambio que mejora las condiciones de vida y trabajo de millones de personas. Pues pese a ello, se siguen forzando interesados cuestionamientos. La última de las incursiones dialécticas para tirar para desacreditar la Reforma Laboral

viene a cuenta de tildar de cosmética las cifras de paro, aduciendo la supuesta confusión en el registro de las personas trabajadoras fijas discontinuas, sembrando “oportunas” dudas sobre su cómputo y registro.

Según la última Encuesta de Población Activa el número de personas trabajadoras fijas discontinuas asciende a 594.200, equivalente al 3,4% de la población asalariada total, cuyos contratos son considerados como indefinidos a todos los efectos (antigüedad, vacaciones, protección frente a despidos...) y no computan, lógicamente, como parados durante los períodos de inactividad. Ni ahora, ni lo han hecho nunca, en aplicación de la Orden Ministerial de 11 de marzo de 1985. Difícilmente puede considerarse seriamente estas voces que pretenden torcer, apelando a falsas distorsiones, la buena marcha de la ocupación que reflejan las estadísticas de desempleo. La propia Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (Airef) ha tenido que emitir un comunicado oficial desautorizando tan burda manipulación y reafirmando la “validez de las estadísticas de mercado laboral elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y por el Servicio Público de Empleo Estatal (Sepe).

Cualquier acuerdo WIN-WIN implica cesiones. La reforma laboral no ha sido una excepción. Todos los parámetros que vamos conociendo demuestran que las renuncias en aras de un acuerdo tan necesario han estado plenamente justificadas. Hoy, vista esta norma en relación con el profuso caudal de normas acordadas en el ámbito del Diálogo Social durante esta legislatura, se puede afirmar que estamos mucho más cerca de los estándares del trabajo decente, y que la mejora de la productividad y, en consecuencia, la competitividad de nuestras empresas es perfectamente compatible con la mejora de derechos laborales.