

DEBATE SOBRE UNA LEY CLAVE

# La reforma laboral, a examen

El real decreto aprobado por el Gobierno debe pasar ahora el trámite del Congreso. Mientras CCOO bendice la ley por querer reducir la temporalidad, Foment ve argumentos en contra en los sobrecostes que supone para las empresas



**JAVIER PACHECO**  
SECRETARIO GENERAL  
DE CCOO DE  
CATALUNYA

Mucho se ha escrito ya sobre el acuerdo de la reforma laboral pactado entre los agentes sociales y el Gobierno del Estado. Defensores y detractores de la construcción de un relato político en una cuestión que afecta a bases electorales amplias, millones de trabajadores y trabajadoras.

Una cosa ha quedado clara, la importancia del factor trabajo sigue ocupando el centro del tablero político, y no por cuestión de olas mediáticas, sino porque es capital para el desarrollo de los modelos económicos y sociales y determinante para establecer los equilibrios entre la creación y el reparto de la riqueza.

Pero además del relato, quiero destacar medidas que cambian radicalmente el modelo laboral impuesto en la crisis de la gran depresión y que ha devaluado como nunca en la democracia las condiciones laborales en el país.

Se transforma profundamente el modelo de contratación, actuando para limitar los efectos de la temporalidad en un país que lleva décadas abusando de su uso fraudulento gracias a la laxitud en la determinación de las causas para justificar la temporalidad. Este acuerdo es más exigente con la justificación del contrato, reduce los modelos y las duraciones de la temporalidad y mejora los derechos de contratos como el fijo discontinuo y el de formación. También con el cumplimiento de la norma incrementando el carácter sancionador del fraude. Una apuesta clara para acabar con un mercado de trabajo anómalo en el entorno de la UE que tantas veces nos ha llamado la atención, sobre todo en los ciclos de crisis donde la destrucción de la ocupación en España era mucho más elevada que en el resto de países, por la alta temporalidad.

Se recupera poder de negociación para los trabajadores y las trabajadoras, retomando la ultratractividad de los convenios y

acabando con la guillotina de la finalización de la vigencia de las condiciones pactadas, que ha supuesto en los últimos años un factor de presión a la baja en las condiciones laborales. También se recupera la prevalencia del convenio sectorial, evitando la devaluación salarial con la creación de convenios de empresa *fantasmas* y multiservicios que han precarizado por la subcontratación, y bajando salarios como en la última época en que los trabajadores han visto reducido su salario más de seis puntos de media. La recuperación del poder adquisitivo, además de un factor de justicia social, es un instrumento para mejorar la demanda interna, equilibrar la balanza comercial e impulsar una recuperación económica más sólida y equilibrada, mejorando los ingresos de las administraciones para hacer frente a los retos que la pandemia impone, como es la mejora de los servicios públicos.

Se establece una alternativa en los despidos, con la creación del mecanismo RED, un sistema de reducción y suspensión de jornadas en las empresas que se ven afectadas por transformaciones en sus sectores o por circunstancias cíclicas, que adapta las condiciones de apoyo que los *ertes covid* han tenido en la pandemia y que se han demostrado la mejor herramienta para mantener más de tres millones de puestos de trabajo.

En definitiva, un acuerdo que supone una profunda transformación del mercado de trabajo, que mira adelante en encarando los cambios profundos que se están produciendo en el modelo productivo y ofrece una alternativa a la juventud en un mundo del trabajo con equilibrios y más poder sindical para fortalecer la cartera de derechos colectivos de la clase trabajadora. ■



**JAVIER IBARS**  
DTOR. DE RELACIONES  
LABORALES Y ASUNTOS  
SOCIALES DE FOMENT

España es uno de los estados con una de las normativas laborales más rígidas de los países desarrollados. La reforma laboral de 2012 introdujo una serie de mecanismos flexibilizadores de las relaciones laborales que consiguió evitar la destrucción de numerosos puestos de trabajo y logró la reducción significativa del paro y la creación de millones de nuevos empleos, cuando nos encontrábamos en una situación crítica derivada de la crisis económica y problemas estructurales de nuestra normativa laboral.

En un mundo globalizado y con mercados, productos y sistemas productivos en cambio permanente, las empresas requieren marcos normativos ágiles y flexibles que permitan su capacidad de adaptación para garantizar su supervivencia y ser competitivas.

Ahora, se ha planteado una reforma que comporta retroceder respecto a determinados mecanismos que han sido positivos para la ocupación.

Desde Foment compartimos el objetivo de reducir las elevadas tasas de tem-

poralidad, pero no que la forma de lograrlo sea penalizando la contratación temporal en supuestos legítimos y necesarios, tanto por la vía de la supresión o limitación de casuísticas necesarias como por la inclusión de injustos sobrecostes empresariales y la agravación de sanciones, en lugar de incentivar la contratación indefinida con más flexibilidad y menos costes. Por otro lado, se incorporan modificaciones en figuras como el contrato fijo discontinuo y la subcontratación que, en los términos previstos, pueden comportar incrementos de costes para las empresas y sectores que los usan.

En relación a los *ertes*, se trata de una figura clave y positiva para superar situaciones empresariales delicadas y evitar la destrucción de puestos de trabajo, aunque en la nueva normativa se ha perdido la oportunidad de introducir las herramientas que doten de mayor flexibilidad a la gestión de estas situaciones y, a la vez, es contraproducente la introducción de una serie de restricciones al poder de dirección empresarial y de intervencionismo de la Administración Pública que se incorporan al RDL 32/2021.

En materia de negociación colectiva, por un lado, la supresión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto al ámbito salarial comportará que la aplicación de este mecanismo sea inoperativo o ineficaz para numerosas empresas. Por otro, el retorno a la ultratractividad indefinida es especialmente perjudicial para las empresas, ya que una parte negociadora podrá mantener indefinidamente condiciones laborales y salariales obsoletas, inasumibles o inadaptadas a cada coyuntura empresarial, paralizando parte de la negociación colectiva e impidiendo la actualización de sus contenidos.

En consecuencia, se impide la opción que los convenios colectivos expiren cuando no tengan razón de ser, no existan interlocutores, o simplemente caduquen en uso de su naturaleza contractual.

No se puede obviar que el planteamiento inicial del Gobierno y de los sindicatos proponía aún más elementos retrógrados y perjudiciales desde la perspectiva empresarial, pero analizando el resultado final de la reforma, se tiene que concluir que se trata de una reforma desequilibrada, que suprime una serie de mecanismos de flexibilidad positivos para las empresas, incrementa los costes empresariales, potencia el intervencionismo sindical y donde se ha perdido una oportunidad para flexibilizar y modernizar nuestras relaciones laborales. ■



Yolanda Díaz, tras el Consejo de Ministros que aprobó la reforma laboral, el 28 de diciembre.

A. Ortega / Europa Press