

**Los malos efectos de la reforma son “el despido liberalizador o el fraude en el contrato parcial”**

**“Tenemos que corregir el daño a la negociación colectiva y la devaluación salarial”**

**“Soy consciente, de que los impuestos a la banca son medidas paliativas para los ingresos”**

co, sobre el que el Pacto de Toledo, en el Congreso de los Diputados, lleva discutiendo los tres últimos meses. Todo en un contexto creado por las numerosas manifestaciones de los pensionistas, en toda España, en protesta por la subida del 0,25% anual que han tenido en los últimos cinco años. De hecho, el Gobierno anterior llegó a un acuerdo con el PNV para mejorar las prestaciones en este año, un 1,6%, y en el próximo, igual que la inflación.

En este contexto, el PSOE también mantiene la principal propuesta del PSOE para la financiación de las pensiones: los impuestos a la banca y a las transferencias financieras internacionales.

Bien es verdad que, a continuación, reconoce que es consciente de que “son medidas paliativas”, para solucionar la financiación de la Seguridad Social. Como ella misma señala, el PSOE ha calculado que ambos impuestos supondrían una recaudación de 2.000 millones de euros anuales, mientras el déficit de la Seguridad Social asciende a 18.800 millones de euros.

No obstante, la nueva ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social recuerda que, en el Pacto de Toledo, “hay consenso sobre algunas vías de mejorar los ingresos de la Seguridad Social”. Por ejemplo, que las pensiones contributivas –del ámbito laboral– se financien con las cotizaciones sociales, mientras otras prestaciones pueden ser sostenidas con los impuestos generales. Es lo que técnicamente se conoce como la separación de las vías de financiación. Otra propuesta es que los impuestos generales financien también los gastos de gestión de la Seguridad Social, que suponen 1.800 millones anuales.

# Mucho que mejorar, pero no derogando la reforma



**Fermín Guardiola**

El mercado laboral español sigue aquejado de grandes problemas que, como la excesiva temporalidad, el alto desempleo y los bajos salarios, no han sido consecuencia, ni mucho menos, de la reforma laboral de 2012. Estos rasgos negativos de nuestro mercado laboral han estado ahí durante décadas, puede decirse que son endémicos y desde luego ninguna de las muchas reformas laborales de la democracia han conseguido revertirlos.

La reforma laboral de 2012 no fue perfecta, pero sería erróneo identificarla como la fuente de nuestros problemas laborales. El nuevo Gobierno no debería centrar sus esfuerzos y derrochar sus energías, por tanto, en ir contra la reforma laboral de 2012, que tiene rasgos positivos innegables, como haber contribuido a revertir unos espantosos niveles de desempleo. Por cierto, la reforma laboral española no es una singularidad en el panorama europeo, pues muchos son los países en que se han dado pasos hacia una mayor descentralización de la negociación colectiva, por ejemplo, acercándola a la realidad de cada empresa.

Si hablamos de los problemas que más salen a escena en los debates políticos, como la excesiva tasa de temporalidad, los falsos autónomos o los abusos horarios en el trabajo a tiempo parcial, poco han tenido que ver las reformas laborales de los gobiernos de Rajoy. Ni siquiera una medida como la que se lleva tramitando en el Parlamento para obligar a las empre-

sas a llevar un registro diario de la jornada de trabajo abordaría el problema en serio, pues en el trabajo a tiempo parcial precisamente esa obligación legal ya existe.

Otro tema habitualmente mal interpretado es el del despido, donde poca transformación real se ha derivado de la reforma laboral: el despido verdaderamente “liberalizado” no es el despido objetivo ni el despido colectivo, que son despidos causales con controles sindicales y judiciales muy serios, sino el que afecta a los millones de trabajadores que son cada año contratados mediante contratos temporales, un aspecto que ni la Reforma de 2012 ni las anteriores han solventado. Al respecto, por cierto, hay una proposición de ley en las Cortes del Grupo Parlamentario de Ciudadanos que merece la pena discutir seriamente, máxime tras clarificarse el tema de los fijos y temporales en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Si hablamos de la negociación colectiva, los datos oficiales demuestran que no se ha producido una huida masiva del convenio colectivo sectorial, que sigue siendo el que de manera muy mayoritaria cubre a una amplia parte de las empresas y de los trabajadores; por cierto, España es uno de los países de la OCDE con mayor cobertura de la negociación colectiva. La inmensa mayoría de trabajadores tienen un convenio colectivo que les ampara y en mi experiencia profesional pocas veces me he encontrado con situaciones de inexistencia de convenio colectivo aplicable. Esta alta cobertura explica otro fenómeno característico del mercado laboral español en comparación con los países de nuestro entorno, y es la baja incidencia del salario mínimo interprofe-

sional, que es normalmente sustituido por salarios de convenio, que son los auténticos mínimos en la realidad práctica.

El mercado laboral español tiene muchos problemas. Algunos endémicos y propios, como los mencionados. Otros son fruto de los cambios económicos, sociales y tecnológicos globales. Hay temas técnicos importantes que apenas aparecen en los debates, pero los que nos dedicamos profesionalmente a las relaciones laborales sabemos que el marco legal de los comités de empresa, por ejemplo, cuyo diseño data de los años setenta del pasado siglo, necesita algo más que un lavado de cara, para adaptarlo a las formas organizativas actuales y a los medios tecnológicos con los que contamos. Precisamente, la incidencia de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales, algo de lo que incipientemente se trata, aunque de manera insuficiente, en el nuevo pro-

yecto de ley orgánica de protección de datos, actualmente en tramitación parlamentaria, merece un esfuerzo por parte del nuevo Gobierno. Por supuesto, temas como la brecha salarial, el *compliance*, los grupos de empresas, la subcontratación deben estar en la agenda.

Sobre todo esto, y centrándonos ahora en la gobernanza del mercado laboral, sería una mala opción volver al Real Decreto-ley como forma de legislar en materia laboral. Debiera recuperarse e impulsarse el diálogo social, una seña de identidad defendida siempre por el PSOE, para lograr acuerdos sobre los grandes temas entre patronal y sindicatos, con una agenda que el Gobierno puede impulsar y priorizar. Lograr estos grandes acuerdos daría estabilidad al marco normativo e impulsaría la imagen de España como un país serio en el que vale la pena seguir invirtiendo.

**Socio de Laboral de Baker McKenzie**

## Tejer y destejer



**Íñigo Sagardoy**

Una de las mejores auditorías de las leyes es la comprobación de sus resultados. Si son buenos, es una señal positiva, como lo es negativa si ocurre lo contrario. Y parece sensato mantener lo positivo y cambiar lo negativo.

La reforma laboral de 2012 ha sido acompañada por un espectacular remonte del empleo, lo cual es un dato muy positivo y muy a tener en cuenta.

Es cierto que los salarios han sufrido un deterioro en muchos casos, pero eso es algo que tiene más fácil solución que tener o no tener empleo.

Sin duda alguna, las leyes por sí solas no crean empleo, pero ayudan a crearlo. Y lo que sí logran las leyes inadecuadas es incrementar el desempleo.

Todas las reformas laborales tienen una enorme trascendencia social y económica, porque afectan diaria y directamente a millones de personas y tiene una gran relevancia en la economía de un país. Por todo ello, los cambios laborales tienen gran trascendencia y exigen prudencia y buen tino. En este campo, la ideología debe tener, en los países democráticos, el peso justo.

Tenemos nuevo Gobierno y el Partido que lo preside ha manifestado en repetidas ocasiones que era preciso derogar la reforma laboral.

Espero que el sentido y responsa-



**El secretario general de la UGT, Pepe Álvarez, y el presidente de CEOE, Juan Rosell.**

bilidad del Gobierno no lleve a la derogación sino, si acaso, a la modificación.

Lo más importante de la reforma laboral ha sido la flexibilidad interna con unos buenos resultados y volver a lo anterior sería un error de muy alto coste en el empleo.

Algunos aspectos, como ha señalado la jurisprudencia, pueden, y quizás, deben, modificarse, pero te-

niendo en cuenta como objetivo el mantenimiento e incremento del empleo y contando con la opinión o acuerdos de los agentes sociales.

Y no olvidemos las recomendaciones de los organismos internacionales, como la OCDE, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Comisión Europea, en pro de la reforma laboral, que tienen gran importancia.

**Presidente de Sagardoy Abogados**