

La reforma laboral que quiere la 'vicepresidenta' Yolanda Díaz

DIÁLOGO SOCIAL / Yolanda Díaz, futura vicepresidenta tercera, pretende dinamitar la reforma laboral que aprobó el Gobierno del PP en 2012, en contra de Nadia Calviño, vicepresidenta económica, y CEOE.

M.Valverde.Madrid

Yolanda Díaz, que en abril será vicepresidenta Tercera y ministra de Trabajo y Economía Social, está decidida a derogar la profunda reforma laboral que hizo el Gobierno del PP en 2012. Así lo comunicó el lunes en el Congreso de los Diputados, y en contra de la opinión de Nadia Calviño, máxima responsable económica del Ejecutivo y futura vicepresidenta segunda. Las intenciones de Díaz también chocan con los empresarios, en la CEOE y Cepyme, y con la advertencia que Standard & Poor's acaba de hacer a España. La agencia de calificación de deuda soberana ha avisado al Gobierno de que podría bajar la nota de España si deroga la reforma laboral. Ahora está en A, con perspectiva negativa. En todo caso, estas son las propuestas más importantes de reforma laboral que Díaz tiene en su programa:



Yolanda Díaz, futura vicepresidenta tercera del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, ayer.

► **Reducir y simplificar el número de contratos.** Esta es una cuestión en cuyo enunciado están todos de acuerdo. En el Gobierno, y entre la patronal y los sindicatos. Otra cosa es la discusión sobre cómo se hace. Se trata de reducir los contratos a tres modelos básicos, para intentar rebajar la división del mercado de trabajo entre trabajadores indefinidos, que son doce millones de asalariados, y los contratados temporales, que son cuatro millones. El Ejecutivo quiere que el contrato indefinido sea el más frecuente. Junto a ello el temporal debe tener una causa concreta de utilización, para evitar que ocurra como hasta ahora. Con frecuencia, un empleado eventual, o varios, cubren un trabajo estable. Esto requiere también subir las cotizaciones sociales a las empresas por utilizar contratos de muy corta duración y aumentar los medios de la Inspección de Trabajo para luchar contra el fraude laboral. Sin embargo, el Gobierno no ha mencionado una modificación de las indemnizaciones por despido. La tercera pata de la reforma de la contratación es un modelo de formación. El Gobierno quiere que este contrato sirva para los jóvenes y para todos los desempleados que necesiten un reciclaje profesional para po-

der volver a trabajar.

► **Los ERTE, como fórmula para impedir despidos.** Esta es una propuesta que enlaza con la reforma de los contratos de formación. El Gobierno quiere que el trabajador utilice para su formación, para su reciclaje profesional, el tiempo que esté en el paro, con el contrato suspendido, en un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE). Todo ello, mientras cobra la prestación por desempleo. El Ejecutivo quiere que los expedientes sean un mecanismo permanente para garantizar la flexibilidad interna de las empresas en momentos de crisis, y que éstas no recurran al despido para reducir costes. Sin embargo, las medidas de apoyo a las empresas, como reducciones de las cotizaciones sociales, y a los trabajadores, amenazan con crear otro gasto estructural y fijo en la protección social. Por eso, el Ejecutivo se plantea un fondo tripartito para financiar las prestaciones que paguen el Gobierno, las empresas y los trabajadores.

► **Prioridad del convenio sectorial sobre el de empresa.** Éste es uno de los puntos más polémicos de la reforma laboral. La ministra de Traba-

jo, Yolanda Díaz, y los sindicatos quieren que el convenio sectorial pueda implantar condiciones sustanciales de las relaciones laborales a la empresa. Por ejemplo, el salario, la jornada, los turnos, las vacaciones o la clasificación profesional. Ésta es una cuestión que la patronal, con el apoyo de Calviño, no quiere tocar. Importantes miembros de CEOE ya lo tienen resuelto por acuerdo con los sindicatos. Por ejemplo, la potente industria del automóvil trabaja desde hace tiempo con el convenio de empresa. Sin embargo, sectores como la banca, la construcción, los grandes almacenes y la química trabajan con el convenio sectorial. Calviño se refiere a esta cuestión y a todas las que abarcan la negociación colectiva cuando dice que prefiere no tocar nada y mirar hacia el futuro.

► **Recuperar la prórroga indefinida del convenio caducado.** Se trata de que el convenio caducado siga vigente mientras no sea sustituido por uno nuevo, acordado con los trabajadores de la empresa. Trabajo y los sindicatos consideran que restauran la protección de los trabajadores en la negociación colectiva. La reforma laboral de 2012 regula que el convenio pierde su vi-

gencia un año después de que haya vencido, siempre que la empresa y los trabajadores no hayan pactado lo contrario. Si no hay acuerdo, hay que negociar la renovación total del convenio, lo que abre la puerta a cambiar todo el contenido. Esto es lo que disgusta a los sindicatos, porque los trabajadores pueden perder todos los beneficios extraordinarios que hayan podido ganar durante años de negociación. Además, si no hay convenio sectorial al que puedan acogerse, los trabajadores sólo tendrán las condiciones básicas del Estatuto de los Trabajadores.

► **Obstaculizar el incumplimiento del convenio sectorial.** Se trata de evitar que sea tan fácil que una empresa pueda salirse del convenio sectorial, o descolgarse del mismo. En cualquier momento, con el acuerdo sectorial vigente, una empresa puede salirse del mismo y negociar su propio acuerdo porque no puede cumplir el de ámbito superior o no le conviene. Esta premisa, que parece normal y lógica, en la práctica ha servido para romper la competencia. ¿Cómo? Formando el comité de empresa con los propios trabajadores y negociando un convenio a la baja, con

condiciones laborales y salariales inferiores al del sector. La reforma laboral restó poder en los convenios a CEOE, Cepyme, CCOO y UGT. No obstante, y con frecuencia, muchos sectores empresariales se quejan de esta práctica en los convenios. Sobre todo, los que emplean mucha mano de obra poco cualificada y con bajos salarios. Por ejemplo, en construcción, limpieza, servicios a las empresas o seguridad.

► **Reforma de la subcontratación para aumentar la protección de los trabajadores.** Precisamente, esta propuesta de modificación de las condiciones laborales de las subcontratas está relacionada con la anterior, aunque no es de la reforma laboral. Muchas de las empresas que se descuelgan del convenio sectorial trabajan en la subcontratación. Como dice el Ejecutivo, se trata de "desincentivar el uso de la subcontratación para reducir los costes de los trabajadores que están en ella". El PSOE ha presentado una proposición no de ley en el Congreso de los Diputados para que los empleados de las subcontratas tengan las mismas condiciones que los empleados de la compañía principal. Incluidos los salarios. Este puede ser un

punto de gran enfrentamiento con CEOE y Cepyme, porque la inmensa mayoría de las empresas trabaja con la subcontratación.

► **Reorientar las subvenciones y bonificaciones en la contratación laboral.** El Gobierno quiere simplificar los incentivos y los requisitos de las empresas en la creación de empleo indefinido. El coste anual de las bonificaciones y reducciones de cotizaciones sociales es de 6.000 millones de euros. Sin embargo, el Gobierno recuerda que la Autoridad Fiscal (AIReF) ha dejado claro que es un gasto "que tiene una eficacia limitada". Se trata de orientar esta partida "a mejorar la empleabilidad de colectivos específicos" de difícil inserción en el mercado laboral. "Especialmente, en periodos recesivos". Colectivos como los parados de larga duración o de elevada edad, que a veces son los mismos. También se trata de ayudar a los jóvenes y mujeres con dificultades de inserción laboral.

► **Cambio de las políticas de apoyo al empleo.** Éste es otro capítulo de las políticas activas de empleo. Es el enésimo intento de que los Servicios Públicos de Empleo puedan centrarse en el seguimiento individual del desempleado y ayudarle a encontrar trabajo. Sobre todo, con la formación en los nuevos nichos laborales que se abren también con la transición digital y la economía verde. No obstante, son propuestas que chocan con la falta de medios de la administración laboral, atascada por las regulaciones de empleo.

► **Nueva regulación del trabajo a distancia.** Esta es una reforma que ya está en marcha con la voluntariedad del trabajador y el deber de la negociación colectiva de establecer los gastos que debe pagar la empresa al empleado que trabaja a distancia.

► **Los repartidores son asalariados.** El Gobierno ha pactado con la patronal y los sindicatos la conversión de los repartidores de comidas en asalariados de las empresas con la obligación de darles de alta como tales en la Seguridad Social. El Ejecutivo trabaja así para reducir los falsos autónomos.

► **Plan de igualdad y registro salarial.** Es otra de las reformas que el Gobierno ha puesto en marcha para equiparar las condiciones laborales de las mujeres y los hombres. Todas las empresas de más de cien empleados deben tener planes de igualdad y registros salariales.