

Los diez cambios que el Gobierno

SEIS AÑOS DESPUÉS DE LA REFORMA LABORAL/ La nueva ministra de Trabajo apuesta por elevar las condiciones de trabajo de las ultractividad de los convenios y cerrar la brecha entre los salarios de hombres y mujeres. Además, también quiere aflorar el

Pablo Cerezal. Madrid
 La reforma laboral del año 2012 ha sido objetivo de una intensa polémica a lo largo de toda su existencia. Si bien durante los primeros años casi toda la oposición hablaba de derogarla, el PSOE ha rectificado esta idea en los últimos meses. Entre su argumentario, la necesidad de dar tranquilidad a los empresarios y el hecho de que no cuenta con una mayoría parlamentaria suficiente como para introducir cambios de calado.

Sin embargo, lo que el nuevo Gobierno no dice es que la normativa ha dado la vuelta a un mercado laboral que llegó a destruir cuatro millones de empleos. Tras su aprobación, en cambio, el mercado laboral ganó en flexibilidad y en cuatro años ha podido recuperar dos millones de puestos de trabajo. La clave, según los empresarios, radica en que la reforma ha permitido que las empresas se adapten a las condiciones del mercado, trasladando a su plantilla donde realmente la necesitan.

De estas bondades, que el Ejecutivo se quiera enfocar en cuestiones clave, en lugar de enmendar la plana por completo a un texto del que, en cierta medida, depende para llegar vivo a las próximas elecciones. De hecho, la ministra de Trabajo, Magdalena Valerio, concretó ayer que estos puntos serán la formación, las subcontratas, contratos de relevo, la ultraactividad, la prevalencia del convenio de empresa, la prevención de riesgos laborales, reducir la brecha salarial, la lucha contra el empleo irregular, la contratación a tiempo parcial fraudulenta y los falsos autónomos.

Estos puntos, agrupan áreas de actuación en torno a la reforma laboral, pero también otros campos que no tienen que ver con la norma y donde el Ministerio se quiere enfocar. El problema de este tótem revolútm es que, mientras que alguna de estas cuestiones se pueden resolver fácilmente, mejorando la estabilidad de los trabajadores y sin dañar la competitividad de las empresas, otras habían sido la vía utilizada por las empresas para mejorar su competitividad y crear puestos de trabajo, por lo que una actuación desmedida puede

dañar su actividad, forzar una subida de costes laborales y provocar miles de despidos.

“Una de las cosas que va a tener que hacer este Gobierno es dedicar mucho tiempo a gestar acuerdos. Hay margen de maniobra, pero somos realistas. Yo estoy convencida de que podremos hacer muchas cosas”, señaló Valerio, en declaraciones a RNE, donde destacó entre sus motivos para la esperanza el hecho de que patronal y sindicatos “están a punto de cerrar un acuerdo salarial”.

Subcontratas

Muchas empresas han utilizado la reforma laboral para reducir su plantilla y cubrir los servicios que antes hacían de forma interna a través de una subcontrata. Aunque esto puede suponer un elemento de flexibilidad y ahorro cuando estos servicios no son centrales para una empresa o su demanda es muy puntual, el problema es que muchas empresas han utilizado esta herramienta para servicios que llegan a tener un papel central en su negocio, y con la intención de rebajar sustancialmente las condiciones de los trabajadores.

De hecho, el caso que ha situado estas prácticas en el centro de la polémica es el de las *Kellys*, las limpiadoras de hotel, que han denunciado cobrar un sueldo muy próximo al Salario Mínimo. Además, estas prácticas en buena parte del sector ponen contra las cuerdas a otros empresarios, los que han decidido mantener internalizado el servicio. Por eso, el PSOE ve necesaria la equiparación de las condiciones laborales de los empleados a través de subcontratas *low cost* con los de las compañías en las que prestan sus servicios. De esta forma, se reducen los incentivos a contar con este tipo de empresas, especialmente en el caso de actividades nucleares del negocio.

Convenio de sector

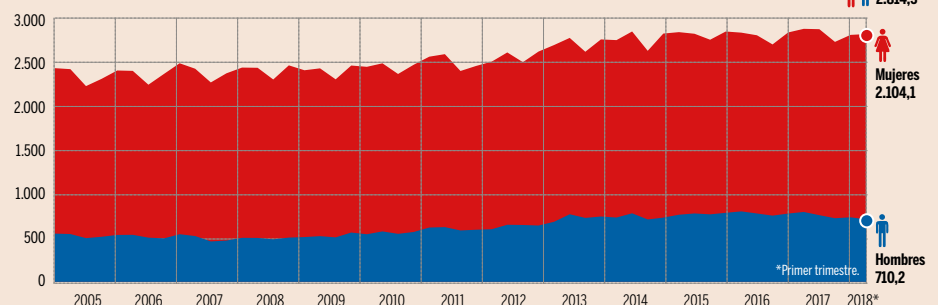
Una de las herramientas que han utilizado las empresas para mejorar su competitividad ha sido descolgarse del convenio de empresa, bien fuera para sobrevivir o bien para mejorar su competitivi-



El presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, junto con la ministra de Trabajo, Magdalena Valerio, recibe a los líderes sindicales y patronales: Unai

UN VISTAZO AL MERCADO LABORAL

► **Empleo a tiempo parcial**
 En miles de personas.



Fuente: INE, Ministerio de Empleo y Seguridad Social e INE.

dad. La herramienta del *desuelgue* ha permitido a muchas empresas salir adelante durante la crisis, al ajustar sus salarios durante los tiempos más difícil y permitirles más adelante volver a estar en disposición de crear empleo.

De hecho, en los momentos más duros de la crisis se daba la paradoja de que las empresas se veían obligadas a subir los salarios por encima del 3%, a pesar de que los precios caían y de que la mayoría de

las empresas sufrían unas pérdidas cada vez más grandes. Ante ello, la única vía para reducir los costes era ajustar la plantilla. Así, durante 2009 se produjeron cerca de un millón de despidos, mientras los que seguían ocupados veían mejoras salariales en muchos sectores.

Sin embargo, otras compañías han aprovechado su salida del convenio para rebajar los costes laborales y presentar ofertas a la Administra-

ción Pública y al sector privado muy por debajo del precio de mercado. De esta forma, aprovechan esta ventaja competitiva para comer el terreno de sus rivales, que se ven obligados a rebajar sus costes para mantener ciertos contratos, generando una serpiente que se muerde la cola en sectores como la seguridad, por ejemplo. Para contrarrestar esta situación, la Administración ha empezado a vetar las ofertas temerarias, ante el

temor de que quien hace la oferta más barata no pueda cumplir con sus obligaciones correctamente. Además, también se podría dar más peso a otros factores relacionados con la calidad del servicio al tener en cuenta las distintas ofertas para contratos.

Ultraactividad

Tras la entrada en vigor de la reforma laboral, los convenios mantienen su vigencia si

quiere hacer en el mercado laboral

subcontratas a las de la empresa matriz, dar primacía al convenio de sector sobre el de empresa, restringir el tiempo de la fraude en los falsos autónomos o en los empleados a tiempo parcial que hacen más horas que lo que marca su contrato.



Sordo (CCOO), Pepe Álvarez (UGT), Juan Rosell (CEOE) y Antonio Garamendí (Cepyme), este miércoles.

Por ello, los socialistas proponen imponer a las empresas la obligación de disponer de un registro actualizado en el que figuren, desagregadas por sexo, todas las retribuciones y por todos los conceptos que perciben los trabajadores y trabajadoras de la empresa, combatir los efectos discriminatorios de la contratación a tiempo parcial (donde las mujeres son la amplia mayoría) y promover a las empresas que demuestren la igualdad en el acceso a contratos públicos.

que hacen horas extra no remuneradas (o pagadas en *negro*). Muchos empresarios utilizan esta modalidad para pagar sueldos que en la práctica quedan por debajo del SMI o de lo pactado en convenio. Para remediarlo, Valerio propone reforzar la Inspección de Trabajo.

Falsos autónomos

Un problema similar es el de los falsos autónomos, que cobran una nueva dimensión con las *app* móviles que ponen en contacto directamente al comprador de un servicio con el trabajador. De hecho, esta área se encontraba entre los principales objetivos en los planes estratégicos de actuación de la Inspección de Trabajo hasta 2020, según aprobó el anterior gobierno en Consejo de Ministros.

Contratos de relevo

El Ejecutivo quiere potenciar el contrato de relevo, que consiste en la jubilación parcial de un trabajador que, durante la media jornada que permanece en su empresa, forma a un nuevo trabajador que le acabará por sustituir completamente. Esta modalidad es muy interesante tanto de cara a mejorar la formación de los nuevos trabajadores como para moderar los costes de la Seguridad Social, ya que el sistema no paga la pensión entera durante los primeros años. No queda claro qué pretende hacer el Ejecutivo, aunque sí parece claro que le gustaría que esta modalidad siguiera cogiendo velocidad.

Empleo irregular

En la misma línea, el nuevo Gobierno también trabajará por aflorar empleo sumergido gracias a la Inspección de Trabajo y al buzón de lucha contra el fraude, entre otros instrumentos. Con estas herramientas, el pasado Gobierno logró sacar a la luz 93.406 puestos de trabajo el año pasado, y se prevé que la cifra vaya a más.

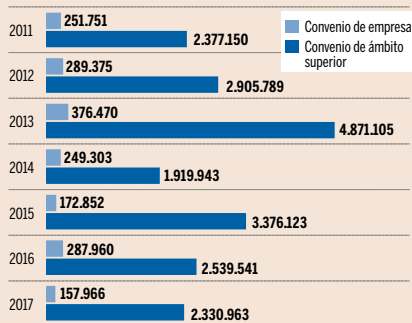
Riesgos laborales

El número de accidentes de trabajo mortales se desplomó sustancialmente tras el estallido de la burbuja inmobiliaria, debido a que la mayoría de ellos tenían lugar en el sector de la construcción. Pese a todo, el año pasado se produjo un incremento del 5% respecto a 2016, hasta un total de 583.425 accidentes que han causado baja a lo largo del período. Aunque de todos ellos sólo 4.837 son graves y 618, mortales, el PSOE quiere poner freno a esta sangría.

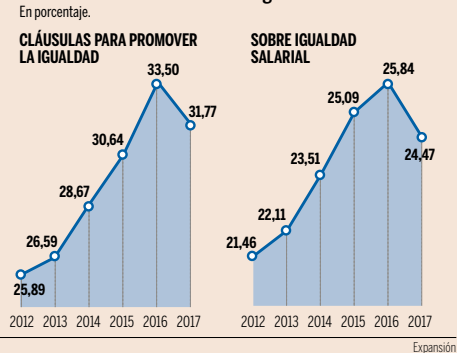
Formación

Aunque el Gobierno todavía no ha desarrollado mucho en qué consiste el giro que le quiere dar a las políticas de formación, sí parece claro que quiere elevar la apuesta por la formación profesional dual, de forma que los trabajadores tengan una enseñanza más cercana a la empresa. La cara negativa es que Trabajo tendrá que coordinarse con Educación, que es quien ahora se hace cargo de estas competencias.

> Número de trabajadores afectados por...



> Convenios colectivos nuevos e igualdad



Expansión

no se ha firmado uno nuevo, incluso tras pasar el período para el que fueron pactados. De esta forma, la norma da armas al empresario para hacer frente a unos sindicatos que muchas veces antes de 2012 se enquistaban en sus posiciones para forzar a la compañía a hacer concesiones si no quería llegar a la fecha de vencimiento sin un nuevo texto que articulase las relaciones laborales.

Esta medida ha sido par-

cialmente tumbada por una sentencia del Tribunal supremo, que establecía que las condiciones pactadas en un convenio pasaban a ser parte del contrato, aunque el primero ya no estuviera vigente. Sin embargo, el PSOE cree que esta situación sigue siendo muy favorable a los empresarios, por lo que reclama que la ultraactividad únicamente se mantenga durante 12 o 18 meses como mucho, y que posteriormente se diriman las

diferencias mediante un procedimiento arbitral.

Brecha salarial

Aunque no está enmarcado dentro de la modificación de la reforma laboral, la brecha salarial ha sido uno de los temas más debatidos, especialmente después de la huelga feminista del 8 de marzo. En España, las mujeres cobran un 14,2% menos por hora trabajada que los hombres (y un

23% menos en el conjunto del año, debido a que también tienen menos presencia en el empleo o jornada completa).

Estas diferencias se pueden achacar en muchos casos a los distintos campos, categorías profesionales o diversos complementos, pero también pueden deberse a una discriminación por parte de las empresas. Por ejemplo, porque las compañías penalicen el ascenso de mujeres por temor a que se queden embarazadas.

Tiempo parcial

Uno de los fraudes más frecuentes que se han detectado es la falsa contratación a tiempo parcial. Si bien el número de ocupados a tiempo parcial supera los 2,8 millones de personas, la anterior ministra, Fátima Báñez, ya detectó que no todos ellos trabajan realmente a media jornada. En muchos casos, son ocupados