

Una reforma histórica

ELENA BLASCO MARTÍN

Adjunta a la Secretaría de Estudios y Formación Sindical de CCOO

Últimamente parece que todo lo que nos rodea sea un acontecimiento histórico. Si en 2020 llegaba la covid-19, el 2021 nos ha dejado claro que la pandemia se queda y que la situación puede empeorar, con otros episodios tan terribles como el del temporal Filomena y un volcán en La Palma que no paró de arrojar lava en ochenta y cinco días y ocho horas de actividad. ¿Qué nos deparará el 2022? De momento, otro hecho histórico que, afortunadamente en este caso, es positivo: una verdadera reforma laboral.

Pudiera parecer que la reforma es fruto de ese otro hecho histórico que llevó al Consejo de Europa a aprobar el 21 de julio del 2020 ese fondo europeo para la ejecución de la llamada *Next Generation*. Un plan e instrumento europeo de recuperación que reporta a España 140.000 millones de euros a través de transferencias y préstamos para el período 2021-2026, y con el que nos permitirá abordar nuestro propio Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) para el necesario cambio de modelo productivo que permita una recuperación económica y social tras la pandemia. Pero como dijo Karl Marx, «los seres humanos hacen su propia historia, aunque bajo circunstancias influidas por el pasado». La pugna por una reforma laboral que beneficie al conjunto de la clase trabajadora no nos cae del cielo de Europa; es una lucha de muchos años atrás, incluso anterior a la reforma del PP, pues las grandes deficiencias del mercado de trabajo de nuestro país son anteriores a esta. La reforma del PP, o, mejor dicho, la contrarreforma del PP, lo que hizo fue acentuar esa precariedad manifiesta, pero la dinámica de relaciones laborales de nuestro país estaba ya basada en bajos salarios, temporalidad y devaluación de la negociación colectiva, problemas que se han venido enfrentando desde la acción y la lucha sindical.

La covid-19 ha puesto de manifiesto las grandes deficiencias en los pilares básicos de nuestro bienestar social, del mismo modo que lo ha hecho en



el resto del mundo, incluido Europa. Una Unión Europea que ha realizado un esfuerzo, ahora sí, histórico y necesario para armar una estrategia común que permita el desarrollo de una economía más sostenible, eficaz e igualitaria.

Es en cumplimiento con el mandato europeo en donde se aborda nuestro PRTR. En concreto, en su componente 23, «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», es donde se aplicará esta reforma laboral que no debemos olvidar que debe seguir alimentándose, modernizándose y actualizándose, como es el caso del SMI, que se prorroga hasta llegar a un nuevo incremento que será acordado a través del diálogo social.

La publicación en el BOE del «Real decreto ley de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo» da el pistoletazo de salida a toda una serie de medidas que tienen como objetivo acabar con la temporalidad excesiva y la dinámica de la destrucción de empleo, mejorar las condiciones de trabajo y generar un crecimiento económico justo y eficaz.

Un RD ley estructurado con cinco artículos de modificación, siete disposiciones adicionales, nueve disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales que, en su conjunto, lo que hacen es actualizar y fijar las modalidades contractuales, modernizar la negociación colectiva, dar seguridad jurídica a las relaciones y derechos laborales, mejorar la calidad en el empleo, evitar la destrucción del mismo y permitir un mayor crecimiento del tejido productivo.

Un BOE publicado un 28 de diciembre, Día de los Inocentes. Para poca broma estamos la clase trabajadora tras estos meses de pandemia y crisis económica y social que ha venido para acentuar la maltrecha situación existente por ese conjunto de políticas de supuesta gestión económica del PP que arrastramos desde la crisis del 2008. Entonces se impuso de manera unilateral una devaluación del mercado, de las normas, de los derechos y de las condiciones de trabajo.

Una enfermiza dinámica laboral caracterizada por la contratación temporal como mecanismo de creación de empleo, unos bajos niveles de actividad laboral que junto a un elevado desempleo y subempleo hacen aumentar la inestabilidad e inseguridad jurídica de la clase trabajadora, y unas prácticas empresariales abusivas que precarizan las relaciones y condiciones laborales. Décadas de inercia que dibujan una precariedad laboral característica de nuestro mercado de trabajo, que afecta de manera más profunda a las mujeres y a las personas jóvenes.

Por ello, el principal objetivo de esta reforma es modificar esa dinámica laboral y afrontar la urgente necesidad de acabar con los elementos que lastran y estigmatizan los derechos del conjunto de la clase trabajadora (especialmente mujeres y personas jóvenes), pero que también dificultan la capacidad productiva de todo el entramado empresarial.



No se parte de la nada: se han trabajado actualizaciones normativas a través de paquetes adoptados con el Real Decreto (RD) ley 28/2020 de Trabajo a Distancia; el «RD ley 29/2020 de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las administraciones públicas y recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la covid-19»; el RD 901 y RD 902 /2020 «sobre la regulación de los planes de igualdad y su registro», y «sobre la igualdad retributiva entre mujeres y hombres», respectivamente; y el «RD-ley 9/2021 por el que se modifica el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales».

Todos ellos bajo el paraguas de un importante e incansable trabajo de negociación a través del diálogo social, que han ido corrigiendo los déficits de nuestra realidad laboral.

Se demuestra así la utilidad del diálogo social y la capacidad correctora de la negociación colectiva para reducir las consecuencias laborales provocadas por una pandemia y permitiendo que tengamos cierto avance en nuestro mercado de trabajo.

Pero la recuperación y la menor destrucción de empleo que se han producido en los últimos meses siguen manteniendo algunas de las características que arrastramos de épocas pasadas: una excesiva temporalidad y un mercado de trabajo muy frágil y de baja calidad.

Es ahora, a través de esta norma laboral, cuando se legitima y se da capacidad operativa a la negociación colectiva para actuar directamente contra esa abusiva temporalidad, contra la inestabilidad productiva causada por la pérdida indiscriminada de puestos de trabajo ante cualquier eventualidad y, sobre todo, contra la precariedad manifiesta en situaciones y condiciones de trabajo.

Un acuerdo tripartito que marcará un antes y un después en las distintas realidades, formas y relaciones laborales; un nuevo fruto del diálogo social que recupera de forma precisa los derechos de todas las personas trabajadoras. En definitiva, una reforma que persigue la estabilidad en el empleo y poner fin a la precariedad.

Cuando hablamos de precariedad, en lo más extenso de su significado, como la carencia o la falta de los medios, recursos o bienes necesarios para cubrir las necesidades básicas de las personas, nadie puede negar que esa precariedad tiene rostro de mujer. Y es precisamente esta reforma laboral la que identifica los diferentes planos de intervención para poder actuar contra esa desigualdad de género, presente en nuestra realidad económica y social. Y todo ello lo hace a través de tres grandes bloques de acción:

- **Actualización y legitimación de la negociación colectiva.** El establecer la prevalencia de convenio sectorial sobre convenio de empresa; el asegurar la ultraactividad de los convenios (que no decaigan hasta su nueva negociación);



y la **regulación y relación entre convenios de diferente rango**, estableciendo el convenio sectorial como aplicativo para las personas que trabajan en contrata y subcontratas y obligando a establecer las causas de esa subcontratación. Serán los mecanismos que permiten una mayor correlación de fuerzas entre las partes negociadoras.

Los tres aspectos destacados en esta modernización de la negociación colectiva son una realidad extendida entre las trabajadoras de empresas multiservicios, limpieza, asistencia, *call center*, camareras de piso y demás, que sufren diariamente la desigualdad en los salarios, condiciones y derechos laborales con el resto de personas que trabajan en el mismo sector. Una situación que repercute no solo en su salud económica, sino además física y psicológica, haciendo que sean las mayores consumidoras de fármacos a consecuencia de mayores niveles de estrés, depresión, ansiedad, enfermedades, dolencias, accidentes y patologías de origen laboral.

La prevalencia, la ultraactividad y la regulación de la subcontratación son aspectos fundamentales para garantizar mayor seguridad jurídica y laboral a la clase trabajadora y, al mismo tiempo, garantizar que la subcontratación esté justificada por una mejora productiva y no como mecanismo de reducción de costes empresariales a costa de las condiciones laborales.

● **Simplificación de contratos y reducción de la temporalidad.** Los contratos de muy corta duración generan una elevada rotación de personas trabajadoras y una fuerte inestabilidad en el empleo. Fenómenos que no benefician ni a la clase trabajadora que sufre inseguridad, bajos salarios y malestar laboral ni a las empresas con una clara falta de profesionalidad y de capacidad adaptativa para las transiciones en marcha.

Hacer que el contrato indefinido sea la norma y el contrato temporal una circunstancia excepcional y plenamente causal permitirá mejorar nuestro mercado laboral tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, pero sobre todo reducirá la desigualdad endémica de la temporalidad de las trabajadoras.

Una tasa de temporalidad femenina que el *Informe del Gabinete Económico Confederal* sitúa para 2020 en un 25,7%, frente al 22,6% de los trabajadores. Actuar sobre ella es actuar sobre la multitud de sectores productivos donde los bajos salarios, la infravaloración de tareas y ocupaciones y la falta de promoción y formación son la dinámica laboral recurrente.

Una temporalidad y parcialidad femenina e involuntaria que se sitúa en tres cuartas partes de todo el empleo a tiempo parcial (en 2020 la tasa de parcialidad femenina se sitúa en el 23,60%, frente al 6,88% de los hombres),¹ vinculado además a la falta de conciliación y corresponsabilidad en asistencia y

¹ Datos del Gabinete Económico de CCOO a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) trimestral.

cuidado de mayores y menores, haciendo que sean ellas las que se acojan a reducciones, permisos y licencias.

Esta reforma laboral pretende además **limitar la concatenación de contratos**. Con el texto de la norma en mano, una trabajadora pasa a ser indefinida al superar dieciocho contratos en veinticuatro meses. Por supuesto, pasan del mismo modo a considerarse indefinidos los contratos en fraude de ley, todos los que incumplan algún elemento de la norma.

El nuevo texto laboral reduce las modalidades contractuales, limitando las de causas productivas y por sustitución con derecho a reserva del puesto de trabajo y eliminando el contrato por obra y servicio y/o eventuales. Tipología contractual muy utilizada en sectores feminizados (un 57% para los de obra o servicio y un 76% en eventuales para el total del sector servicios, especialmente en hostelería, actividades administrativas y servicios auxiliares) con una elevada desigualdad salarial e infravaloración y cualificación profesional, que se extiende a las trabajadoras de la agricultura, la ganadería, la pesca, la explotación forestal, la de la restauración, la industria manufacturera...

Del mismo modo **atajar la temporalidad** y por tanto la precariedad **es especialmente acuciante en el sector público**, un sector de actividad claramente feminizado, con una brecha de temporalidad que afectaba en 2019 a un total de 32,4% de mujeres frente a un 21,6% de hombres y para el que, además, esta reforma laboral establece la derogación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La dinámica de precarización laboral y de excesiva contratación temporal anterior a esta reforma repercute directamente sobre la capacidad y profesionalidad laboral. Está comprobado que la inestabilidad en empleo y puesto hace que las personas trabajadoras tengan menor acceso a la formación en el puesto de trabajo (77% de las personas trabajadoras temporales no han tenido formación en los últimos doce meses),² lo que provoca una menor capacidad de cualificación y aprendizaje del oficio.

Por otro lado, **la reforma laboral establece y regula unas modalidades de contrato formativo** que garanticen ya no solo una mayor protección social (con garantía de cotización, desempleo, derechos laborales y antigüedad durante esa formación), sino además la incorporación gradual al mercado de trabajo de personas jóvenes (un gran número de mujeres) que, o bien alternan sus estudios con contratos laborales, o bien necesitan de un contrato formativo para la obtención de su práctica profesional.

- **Medidas de flexibilidad y estabilidad del empleo** son acordadas en esta norma laboral y encaminadas a erradicar la dinámica empresarial de utilizar los despidos como mecanismo de ajuste temporal de la productividad.

² Según datos de la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo del 2015.



La experiencia de los ERTE y otras medidas de protección que se han ido abordando de manera negociada durante la pandemia nos ha demostrado que existen fórmulas que protegen el empleo, y con ello a las personas trabajadoras, la productividad y el tejido empresarial.

En el informe *El impacto de los ERTE en el empleo de las mujeres*, elaborado por el Gabinete Económico de CCOO en julio de 2020, ya se analizaba cómo, de los afectados por esta medida, en el momento de mayor protección del empleo con más de tres millones de personas afectadas, son mujeres el 51 %, a pesar de estar menos representadas en la población asalariada. Una gran diferencia en comparación con otras crisis económicas en las que la proporción de mujeres en los ERTE no superaba el 29 %.

La segregación sectorial, la feminización de las plantillas y una mayor presencia de las mujeres entre las personas acogidas al ERTE responde a que el 86 % de esas personas pertenecían al sector servicios, un extenso sector claramente feminizado. En definitiva, los expedientes de regulación temporal de empleo permitieron en ese momento salvar 3,9 puestos de trabajo desempeñados por mujeres por cada nueva mujer en paro.

Evidentemente, el avance de la pandemia ha ido generando nuevos porcentajes de protección del empleo más igualitarios entre hombres y mujeres según los meses, pero aun así, en el último mes de 2021 las mujeres son el 53 % entre las personas protegidas por un ERTE.

La posibilidad de mantener este sistema de flexibilidad interna, que en la norma se recoge en las modificaciones del art. 47 del Estatuto de las Personas Trabajadoras e introducción del art. 47 Bis, como **Mecanismo y Fondo RED** (medidas de protección en materia de prestación y exoneración de cuotas a la Seguridad Social de las empresas), permite negociar y regular un sistema que ajuste la contratación y las reducciones de jornada de las empresas en momentos concretos (sectoriales o cíclicas), para garantizar la estabilidad en el empleo y reforzar el vínculo laboral entre empresa y persona trabajadora; algo que sin duda beneficiará y mucho a las trabajadoras.

Con todos estos elementos, más el compromiso de comenzar a negociar el estatuto del becario; regular las prestaciones asistenciales y subsidios para las personas de los contratos fijos discontinuos, mayoritariamente mujeres (42,7 % de mujeres contratadas encadenando contratos, frente al 38,5 % de hombres);³ el incremento de las sanciones en las infracciones graves de las empresas y el reforzar la actuación y acción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; y, por supuesto, con la necesaria actualización del SMI y la formulación del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, no cabe duda de que esta

³ Datos del Gabinete Económico de CCOO en el informe *Los costes económicos y sociales de la inestabilidad en el empleo y las reformas laborales de 2012 y 2012*.

reforma laboral actúa y aborda sin miramientos los déficits de nuestra realidad empresarial, laboral y, sobre todo, ataja los elementos que precarizan, dificultan y empobrecen la calidad de vida de las mujeres.

Volviendo a la idea del principio, lo cierto es que si algo es histórico es el hecho de que con toda la polarización y división política, en medio de la crispación, la estigmatización y la falta de confianza que la ciudadanía parece tener en las instituciones, sindicatos y Gobierno, se ha logrado un acuerdo no menor que aún se encuentra en fase de negociación parlamentaria, pero debería lograr la aprobación de los diferentes grupos políticos. El hecho de ser un acuerdo tripartito firmado por Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME le da mayor firmeza y garantiza su aplicación y desarrollo.

Como dijo Eleanor Roosevelt: «Las mujeres con buen comportamiento rara vez hacen historia». Hartas de tanto momento y acontecimiento histórico que no elegimos, ahora sí hemos construido uno nosotras (pues todas las personas que han estado negociando el acuerdo son mujeres). Lo que pedimos es estabilidad, normalidad y avance, mucho avance en igualdad, derechos y libertades, en empleo estable, en trabajo decente, en salarios dignos y en oportunidades reales de proyectos de vida. ★

