

No es solo una reforma laboral

UNAI SORDO, Secretario general de CCOO. 29/12/2021

La reforma es un contrapunto a la lógica de casi todas las reformas laborales efectuadas en España desde antes de la década de los 90. En casi todas ellas subyacían **tres tendencias: la extensión de la precariedad en la contratación** (sobre todo mediante la extensión de la temporalidad), el **debilitamiento del poder contractual de la clase trabajadora** a través del deterioro de la negociación colectiva y la acción sindical y la tercera ha sido **facilitar el proceso de externalización de riesgos y costes desde las empresas hacia el exterior**.

Pues bien, **esta reforma pactada entre Gobierno, sindicatos y organizaciones empresariales conlleva medidas que enfrentan con intensidad estas tres tendencias**.

A propósito de la **temporalidad**. El acuerdo recoge una profunda modificación de los contratos vigentes. La temporalidad y la amenaza permanente del despido es el mayor elemento disciplinante de la clase trabajadora y su capacidad reivindicativa. Por tanto, siendo cierto que no se han podido modificar las causas y costes de despedir -como pretendemos los sindicatos-, no es menos cierto que el paquete conjunto de medidas acordadas sí va a tener un efecto positivo (probablemente muy positivo) ante el gran reto que nos planteamos: estabilizar la contratación, desincentivar el despido, disuadir del uso de la temporalidad y dar poder a la clase trabajadora en la relación laboral.

La recuperación de equilibrios en la **negociación colectiva** es un aspecto determinante de este acuerdo. Negociar un convenio colectivo con la espada de Damocles de la posible pérdida de sus contenidos si no se llega a un acuerdo, era negociar desde la debilidad. Y esta situación se revierte indiscutiblemente. Del mismo modo, eliminar la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia de salarios es de máxima importancia.

Revertir la tendencia de facilitar la **externalización de riesgos** como una forma de abaratamiento de costes en lugar de como una fórmula de especialización productiva, es otro de los grandes retos que encarábamos. Y aquí hay que ser honestos. Se avanza en este acuerdo y en otras reformas previamente adoptadas, pero ni esto se soluciona con la reforma de un artículo del Estatuto de los Trabajadores, ni esta batalla va a ser flor de un día. Se trata de acotarla mediante un juego de incentivos y desincentivos desde la norma, pero sobre todo **desde el refuerzo de la acción sindical** organizada. Avanzamos sí, pero esto es dinámico, no es el fin de nada.

Pero el acuerdo hay que leerlo desde la perspectiva del diálogo social: **España se está situando a la cabeza de una legislación laboral progresista que está sirviendo como modelo en otros países de Europa**. Además de la ya citada **ley rider**, se han atendido con notable rapidez realidades aceleradas en y por la pandemia (**teletrabajo, planes de igualdad, auditorías retributivas, acceso a los algoritmos** por parte de la representación de los trabajadores...), subida del **salario mínimo**, los **ERTE**... También en el marco del acuerdo social **hemos revertido el índice de revalorización de las pensiones**, volviéndolas a ligar a la evolución de los precios, así como el factor de sostenibilidad.

Vemos los enormes fosos de desigualdad, precariedad, pobreza salarial, pobreza severa, deficiencias de nuestro aparato productivo. Pero la política económica en esta secuencia de crisis pandémica y sucesivas réplicas poco tiene que ver con anteriores modelos de salida de crisis económicas, y la orientación de las políticas laborales directamente es inédita. Y esto en buena parte es producto de acuerdos sociales tripartitos que situarán en el futuro como menos digeribles políticas de devaluación intensa como las de 2012.

[SÍNTESIS HECHA POR JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ DEL ARTÍCULO APARECIDO EN PÚBLICO](#)