

ECONOMÍA / POLÍTICA

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 ultratractividad 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 revolutorio 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-

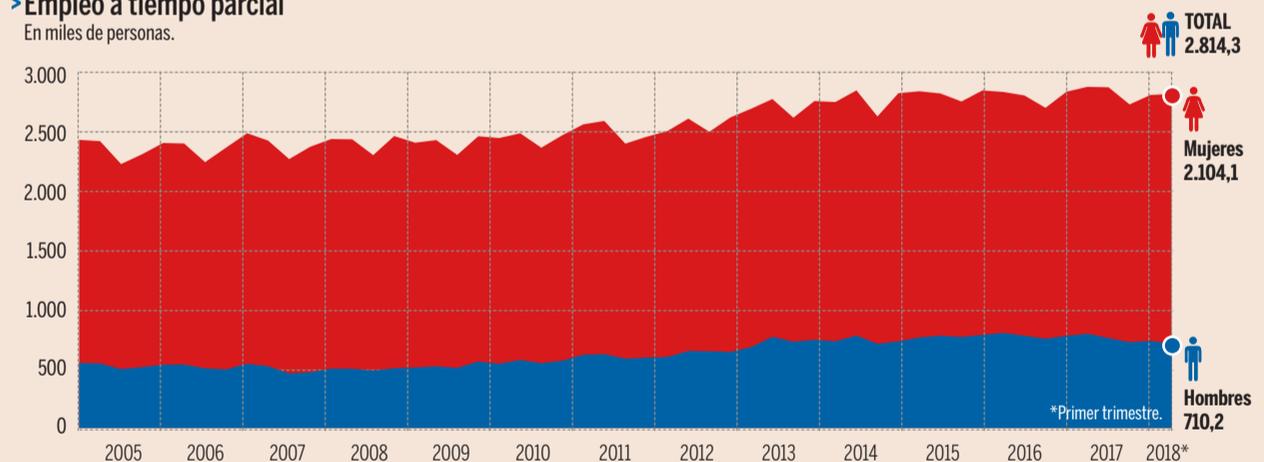


El presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, junto con la ministra de Trabajo, Magdalena Valerio, recibe a los líderes sindicales y patronales: Unai

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 descuelgue 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 te-

mor 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