

ECONOMÍA / POLÍTICA

Díaz endurece la inspección para vigilar la aplicación de la reforma laboral

PLAN ESTRATÉGICO DE LA INSPECCIÓN 2021-2023/ El Gobierno se propone reforzar el papel de la inspección en el despido colectivo; en la inaplicación de los convenios y de las condiciones laborales. Intensifica la lucha contra el fraude en el contrato temporal.

M.Valverde. Madrid

Yolanda Díaz, vicepresidenta Segunda y ministra de Trabajo, está preparando a la Inspección de Trabajo para vigilar de forma muy estrecha la aplicación en las empresas de la reforma laboral, que está negociando con las patronales CEOE y Cepyme y los sindicatos CCOO y UGT. Este es el mensaje que se desprende del plan estratégico de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, que aprobó ayer el Consejo de Ministros. Varios de esos puntos van en esa dirección.

En primer lugar, el Gobierno se propone restaurar, en cierta manera, la autorización administrativa en el despido colectivo. Autorización que fue abolida por la reforma laboral, para reforzar el poder del empresario, reducir la burocracia y agilizar las decisiones de la compañía en las regulaciones de empleo.

Pues bien, el plan cambiará la normativa laboral “con el objetivo de ampliar el contenido del informe de la Inspección de Trabajo a las causas motivadoras de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión y reducción de la jornada de trabajo”. Esta propuesta tiene relación con la reforma de los ERTE, que ahora se llamará mecanismo RED de flexibilización y estabilidad en el empleo. RED de protección para no dejar caer a las empresas en crisis y, por tanto, a sus trabajadores. Tras el Consejo de Ministros, Díaz explicó cuál es el fin de esta actuación de la Inspección de Trabajo. “Vamos a reforzar las capacidades de actuación de la Inspección, porque las tiene bastante limitadas por la legislación del PP”. Es decir, por la reforma laboral.

Por lo tanto, a partir de ahora, el informe que emita la autoridad laboral “será eficaz para la defensa de los trabajadores, y no sólo consistirá en cotejar que la empresa ha respetado el plazo de consultas y que la documentación aportada es correcta. Analizará si se dan las causas del despido”. En román paladino, Díaz lanzó el mensaje a las empresas de que el informe de la Ins-



Yolanda Díaz, vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, ayer, en el Senado, con el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez.

“El acuerdo sobre la reforma es difícil, pero no imposible”

Yolanda Díaz, vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, reconoció ayer que el acuerdo con la patronal y los sindicatos “es difícil, muy difícil, pero no imposible”. Sobre todo con los empresarios, que se oponen rotundamente a los planteamientos del Gobierno, que persiguen derogar parcialmente algunos de los aspectos de la reforma laboral del PP. CEOE y Cepyme ya rechazaron el lunes el acuerdo que el Ejecutivo alcanzó con los sindicatos sobre el Mecanismo de Equilibrio Intergeneracional en la Seguridad Social, porque regula una

subida del 0,6% en las cotizaciones sociales desde 2023 a 2032 (ver página 30). En este contexto, Díaz recalcó que la dificultad principal para llegar a un acuerdo está en las fuertes restricciones que el Gobierno quiere hacer en la contratación temporal. “Es difícil, es muy difícil, y el problema está en la temporalidad, porque nunca se ha abordado en toda la democracia española (...) Vamos a cambiar el paradigma de la contratación. No es una cosa menor, sabiendo que nuestro país tiene sectores estacionales, pero técnicamente es posible garantizar la

estabilidad en el empleo con la estacionalidad”, dijo la vicepresidenta, que manejó la mano izquierda, para acercarse a los empresarios, tras el rechazo de éstos al Mecanismo de Equidad Intergeneracional. “A mí lo que me consta es que la patronal siempre trabaja con rigor”. “En una negociación se entra con un vestido y se sale con otro”, dijo Díaz, para subrayar que todo el mundo tiene que ceder. Bien es verdad que a la falta de acuerdo sobre el mecanismo hay que sumar los fracasos en el salario mínimo de 2021 y sobre la reforma de la igualdad laboral.

pección no sólo valdrá para la intervención administrativa, sino también para el caso de que el despido colectivo llegue a los tribunales.

Condiciones de trabajo

El Gobierno también se propone reforzar el papel de la Inspección de Trabajo en el control de la aplicación que haga la empresa de las condiciones sustanciales de trabajo y la “inaplicación de los convenios”. Este es otro punto importante de la reforma laboral. Se trata de supervisar que la empresa aplica correc-

tamente aspectos como el salario, la jornada de trabajo, los turnos, las vacaciones o la conciliación.

Hay que recordar que el Ejecutivo ha propuesto a la patronal y a los sindicatos que sea el convenio sectorial, y no el de empresa, el que regule estas materias. Y, en relación con ello, impedir que una empresa decida no aplicar un convenio sectorial para formar un comité de empresa propio y, en posición de fuerza, rebajar las condiciones laborales. Por lo tanto, Díaz se propone “reforzar la inter-

vencción de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo más lesivas para los trabajadores”. Precisamente, hay que recordar que, desde el principio, el lema prioritario del Gobierno para cambiar la reforma laboral del PP fue precisamente ese: “Suprimir los aspectos más lesivos de la reforma laboral del PP”. Por lo tanto, como en el caso de los despidos, Trabajo quiere que el informe de la Inspección “sea preceptivo para la jurisdicción social en los pro-

cedimientos judiciales en materia de modificación de la cuantía salarial”.

En todo ello, el Gobierno se propone reforzar la adaptación de la Inteligencia Artificial, lo que llama la Herramienta de Lucha contra el Fraude (HLF), para el seguimiento de las condiciones laborales en las empresas. “Detección por la HLF y la actuación de la Inspección cuando haya incumplimientos formales o de fondo en la inaplicación de los convenios”. Es decir, cuando la empresa no haya respetado el procedi-

Trabajo elaborará una guía técnica para detectar salarios ocultos a la Seguridad Social

miento de consultas de los trabajadores o haya transgredido la normativa laboral.

Más específicamente, en la lucha contra el incumplimiento de las condiciones laborales, en materia de salarios, Trabajo se propone “desarrollar una aplicación informática que permita detectar los incumplimientos salariales a partir de las tablas de los convenios colectivos sectoriales”. Es decir, que Trabajo vigilará que las empresas apliquen las retribuciones a sus trabajadores establecidas en el convenio sectorial.

Incluso, se propone elaborar una guía técnica “que incluya métodos apropiados para investigar la existencia de pagos de cantidades ocultas, no documentados y excluidos de las bases de cotización a la Seguridad Social”. También, la Inspección “realizará acciones formativas en materia de contabilidad y técnicas de investigación de salarios ocultos” a la Seguridad Social y a Hacienda.

Muy importante también, el control que el Gobierno se propone hacer contra el fraude en la contratación temporal. Hay que recordar que uno de los grandes objetivos de la reforma laboral es reducir la utilización de los contratos temporales por las empresas.

En lo que va de año, Trabajo ha obligado a las empresas a convertir en indefinidos a 267.500 contratos fraudulentos. Esta cifra supone un incremento del 58% respecto a 2019, que fue el último año de crecimiento económico.

Por lo tanto, entre otras cosas, la Inspección se propone adaptar la Herramienta [informática] de Lucha contra el Fraude a perseguir “empresas con altas tasas de temporalidad; contratos de muy corta duración; empresas de servicios que precarizan condiciones de trabajo, y a valorar si son reales las causas del empleo de dicho contrato”.