

El Gobierno da el primer paso para derogar parte de la reforma laboral

Enmendará la ley para devolver protagonismo a la negociación colectiva

C. PORTEIRO

REDACCIÓN / LA VOZ

Comienza la cuenta atrás para la derogación —parcial, eso sí— de la reforma laboral que implantó el Partido Popular en el 2012. El primer paso lo dio ayer el Consejo de Ministros al introducir en sus prioridades legislativas para lo que queda de año tres proyectos de ley con los que tratará de acabar con algunos «males endémicos» del mercado laboral, según subrayó al término de la reunión la vicepresidenta primera el Gobierno, Carmen Calvo.

A pesar de las discrepancias internas en torno al momento y el grado de ambición de la contrarreforma, el Ejecutivo de Sánchez está dispuesto a cristalizar algunas de las promesas del programa con el que llegó a la Moncloa. Entre ellas, la de conceder más protagonismo a la negociación colectiva. «Garantizar la centralidad de la negociación colectiva y recuperar los derechos laborales arrebatados fue desde el primer momento un compromiso de Gobierno», dijo ayer la ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz.

En virtud de lo acordado, el equipo económico de Sánchez tendrá que consensuar con patronales y sindicatos la recuperación de la ultraactividad, por la que un convenio se podía prorrogar *sine die* hasta acordar uno nuevo. Al menos hasta la reforma laboral del 2012, herencia de Mariano Rajoy, que introdujo plazos, de tal forma que un convenio denunciado ya no podía seguir vigente más allá del primer año de prórroga. Al expirar la fecha, sus efectos



Los ministros Calvo, Montero y Duque, ayer tras la reunión del Consejo de Ministros. J. D. HIDALGO EFE

dejan de aplicarse, dejando las decisiones en materia laboral en manos de la empresa, interesada en postergar cualquier acuerdo en caso de necesitar acometer ajustes de envergadura. Los esfuerzos por recuperar el peso de los convenios sectoriales por encima de los de empresa exigirán también el visto bueno de la patronal.

Escenario más complejo

No será sencillo. Los empresarios no están dispuestos a ceder parte del poder que les confirió la reforma laboral. «Somos un Gobierno que se faja muy bien en el diálogo social, tanto con el campo empresarial como con el campo sindical, y ahí estaremos constantemente», confía Calvo.

Pero las cosas han cambiado mucho desde la última vez que

se reunieron. Las conversaciones con la CEOE, CC.OO. y UGT serán más complejas en el escenario pospandemia. La patronal ya ha manifestado la necesidad de contar con un marco más flexible que los ayude a ajustar plantillas y salarios para capear el temporal y evitar condenar a las empresas más asfixiadas a la quiebra. Incluso dentro del propio Gobierno ha habido voces críticas con la contrarreforma, como la de la vicepresidenta de Asuntos Económicos, Nadia Calviño, quien calificó el debate sobre su derogación de «absurdo y contraproducente». Calviño tuvo que intervenir en el mes de junio para evitar que sus socios de coalición revirtiesen las reformas emprendidas tras la crisis y cumplir con la hoja de ruta trazada junto a las autorida-

des europeas. A pesar de las tensiones políticas, nadie oculta los graves problemas de precariedad y desigualdad que persisten en el mercado de trabajo.

El Ejecutivo quiere soldar las grietas regulatorias por donde se cuelan nuevas modalidades de trabajo, como la de los repartidores de plataformas digitales o el teletrabajo. «La reconstrucción de nuestro país exige dar pasos firmes en la protección y el impulso del empleo estable y de calidad», subrayó Díaz, después de anunciar que almorzarán sendos proyectos de ley. La bautizada como ley *ridér* está siendo mucho más polémica ya que hay miembros en el Gobierno que quieren crear la figura del autónomo digital y quienes optan por reconocer su laboralidad.

Para los cambios hacen falta acuerdos

La llamada reforma laboral del 2012 ha sido, desde su aprobación, uno de los temas polémicos de la política española. Si escapamos de la interpretación maniquea que nos lleva a una absurda postura de a favor o en contra, veremos que ha sido útil en algunas cuestiones e inútil en otras.

Inútil, por ejemplo, en la reducción de la temporalidad en la contratación, en la que la Administración pública —y en esto no hay partidos— es el gran empleador precario en España. Útil, entre otras cuestiones, en la simplificación de los trámites de los ERTE (que se han mostrado útiles para el mantenimiento de la relación laboral frente a la extinción), la supresión de los salarios de tramitación en algunos supuestos de extinción o la mejora en la definición de las causas objetivas de despido. El debate hoy se centra en la posible re-

cuperación de la ultraactividad de los convenios colectivos y la primacía de los convenios sectoriales sobre los de empresa.

En la recuperación de la ultraactividad —prórroga automática del convenio existente en caso de que no se llegue a un acuerdo en la negociación del nuevo— se debate la consecuencia de que las partes no alcancen acuerdos en la negociación. Si optamos por recuperar la ultraactividad, poco interés negociador tendrá la parte beneficiada en una negociación de un convenio anterior; si optamos por no recuperarla, la pérdida de vigencia del convenio en negociación puede hacer que los trabajadores no queden amparados por un convenio de ámbito superior, y esto es obviamente injusto.

Solo si patronal y sindicatos negocian de buena fe, como es deseable, el debate sobre la recuperación de la ultraactividad pierde parte de su importancia, pues el plazo de un año para negociar y acordar un nuevo convenio parece suficiente.

Lo mismo sucede con la primacía del convenio sectorial sobre el de empresa. La percepción de que el convenio de empresa es perjudicial para los trabajadores y el sectorial es perjudicial para el empresario, además de mostrar una pobre concepción de la negociación colectiva y de los agentes negociadores, es errónea. El convenio de empresa ha demostrado ser una magnífica herramienta para completar el sectorial y adaptarlo a la realidad de muchas empresas y trabajadores. Mal utilizado es una merma de derechos de los trabajadores impuesta por la empresa en una negociación entre partes desiguales.

Cualquiera de las opciones anteriores puede ser válida y legítima. Su éxito pasará por que, a diferencia de lo que sucedió en el 2012, se adopte con acuerdo entre la patronal y los sindicatos. La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, hasta ahora ha demostrado habilidad para lograrlo: deseémosle la mejor de las suertes.

El Supremo anula la decisión de dejar sin paro a una mujer que vendió una Thermomix

REDACCIÓN / LA VOZ

La venta de una Thermomix en enero del 2014 le pudo haber costado muy cara a N. Díaz Ortiz. La mujer, residente en Canarias, no podía imaginarse que el cobro de una comisión de 206,76 euros por la venta efectuada llevaría al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) a retirar la prestación por desempleo que había solicitado en el verano del 2012 tras quedarse sin trabajo. Pero eso fue lo que pasó. El 13 de junio del 2016 el Juzgado de lo Social número 5 de Santa Cruz de Tenerife dictó sentencia ratificando la sanción del SEPE, que además le reclamó la devolución de 4.225 euros por cobros indebidos. N. Díaz Ortiz perdía su derecho a percibir la ayuda por no haber comunicado a la Administración los ingresos obtenidos «en el ejercicio de una actividad por cuenta propia».

Las tornas cambiaron cuando el caso llegó a manos de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que ayer dio la razón a N. Díaz Ortiz. «No procede imponer una sanción de extinción del subsidio de desempleo», explica la institución en un comunicado en el que tira de las orejas al SEPE por haber abusado de la legislación en un caso que involucra cantidades «marginales» de dinero. Por eso el alto tribunal, aplicando el principio de insignificancia económica, ha resuelto anular la decisión del SEPE y reconocer el derecho de la afectada a disfrutar de su prestación de desempleo: «Hemos matizado la enorme desproporción y excesiva rigurosidad de las consecuencias jurídicas que se derivarían, en los casos en los que los ingresos obtenidos por el beneficiario de la prestación son especialmente reducidos, insignificantes, y de muy escasa relevancia, fruto de una actividad económica absolutamente marginal», reza el comunicado.

Desproporción

Según las explicaciones del letrado, el SEPE interpretó de manera estricta, sin matices y con «especial rigurosidad» el marco de sanciones, un enfoque que, a ojos de la Justicia española, es desproporcionado «al disponer una sanción tan grave como es la extinción de la prestación, en lugar de su pérdida temporal durante tres meses», dictamina en la sentencia.