

# Ahora sí. Ganamos derechos

## CCOO y UGT valoran el acuerdo alcanzado con el Gobierno y las organizaciones empresariales

23 de diciembre de 2021

Nos encontramos ante un acuerdo resultado de la firmeza y la constancia. Firmeza y constancia frente a la imposición unilateral del 2012 de una normativa que desequilibra la regulación laboral de forma radical en contra de las personas trabajadoras. Pero también visión, porque se ha buscado el acuerdo con el fin de poder dar una estabilidad jurídica a los derechos de los trabajadores y trabajadoras de este país. Por primera vez en democracia, se acomete una modificación del calado que supone este acuerdo, no a favor de las pretensiones de la empresa, sino de la clase trabajadora. Aquí recuperamos derechos. Recordemos que, de las seis reformas laborales acometidas en el siglo XXI, sólo una lo fue por consenso la de 2006, -y tres de ellas, 2002, 2010 y 2012- motivaron la convocatoria de huelga general por parte de las organizaciones sindicales. Esta mirada retrospectiva, da valor al acuerdo alcanzado y también al hecho que sea el primero en décadas que sea de carácter tripartito.

Las organizaciones sindicales teníamos tres grandes objetivos: la recuperación de la negociación colectiva, la lucha contra la temporalidad y avanzar en la estabilidad en el empleo. Estas, además, eran coincidentes con las demandas hechas por la Unión Europea para nuestro país en el marco de la recuperación económica y salida de la crisis. En estos tres ámbitos, los avances son claros.

Son varios los logros a destacar: se recupera el equilibrio en la negociación colectiva, con el restablecimiento de la ultraactividad de los convenios, se conquistan derechos y se pone en su sitio al convenio de empresa, impidiéndole la regulación a peor de aspectos clave como el salario o la jornada. Se vuelve a una negociación colectiva articulada, con la definición normativa del ámbito de negociación colectiva estatal, territorial y de empresa, y se garantiza que la externalización a través de la subcontratación se someta laboralmente al convenio de referencia de la actividad desarrollada con independencia del objeto social y forma jurídica de la empresa, lo que supone un importante golpe a fenómenos precarizadores como las empresas multiservicios.

En el apartado de la contratación se fortalece la figura del contrato indefinido y se adoptan medidas limitadoras de la contratación temporal: se concreta la causalidad de ésta, se simplifica y acota la contratación temporal; desaparece el contrato de obra y servicios, restando solo dos contratos temporales, uno por causas estructurales y el formativo. Y es que el contrato estructural tendrá dos posibles causas: la de circunstancias excepcionales de la producción y la sustitución temporal de un trabajador o trabajadora. El máximo de duración de un contrato temporal pasa de cuatro años a 12 meses. El contrato por circunstancias de la producción será de un máximo de 6 meses, ampliable a 12 por convenio, con la posibilidad de hacerse por 90 días para actividades estacionales

previsibles, previa planificación, notificación a la representación sindical en el año anterior, y sin posibilidad de encadenamiento consecutiva. Por lo demás, la temporalidad se considerará vínculo laboral indefinido cuando se acumule un máximo de 18 meses de trabajo en 24 meses totales - antes era 24 en 30- y el incumplimiento de la normativa de la contratación laboral hará que la persona trabajadora sea considerada indefinida. Con el fin de garantizar el cumplimiento de la norma se efectúa una modificación esencial: la infracción se comete por persona afectada, lo que aumenta de forma significativa el poder disuasorio de la sanción administrativa promovida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En el tercer ámbito de la negociación, el de los mecanismos de ajuste, se incorporan al Estatuto de los Trabajadores los acuerdos y prácticas de los ERTE hechos en durante la pandemia, con la intención de priorizar estos mecanismos en detrimento de los despidos colectivos, incorporando la realización de acciones formativas y beneficios para las empresas y personas desempleadas, vinculadas siempre al mantenimiento del empleo. De forma significativa, también, desaparece la posibilidad de acometer despidos objetivos colectivos en las administraciones públicas.

Aunque no se concretan las cifras pese a la insistencia sindical, el acuerdo también contempla la ampliación en personas y medios de la Inspección de Trabajo.

Sin duda quedan cuestiones pendientes porque no han sido abordadas en esta fase de la negociación. Pero el acuerdo merece una valoración muy positiva, sin dejar de afirmar nuestra voluntad de seguir avanzando en el marco del Diálogo Social para consolidar plenamente un empleo con derechos y de calidad en nuestro país.