

## ECONOMÍA Y TRABAJO



La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, reunida en enero con, desde la izquierda, los líderes de UGT, Pepe Álvarez, y CC OO, Unai Sordo, y los presidentes de CEOE, Antonio Garamendi, y Cepyme, Gerardo Cuerva. / JAIME VILLANUEVA

## Trabajo plantea que el convenio sectorial regule los sueldos y los complementos

MANUEL V. GÓMEZ, Madrid  
El Ministerio de Trabajo mantiene su hoja de ruta: los temas con los que quiere empezar el desmontaje de la reforma laboral son la negociación colectiva y la subcontratación. El documento remitido ayer a los agentes sociales para la reunión que se celebra hoy no deja lugar a dudas. El texto, al que

ha tenido acceso EL PAÍS, plantea eliminar la prioridad actual de los convenios de empresa para fijar el salario base y los complementos salariales. Es decir, estos vuelven a los sectores. Y, además, retoma la regulación de la subcontratación introduciendo en la norma el criterio de una sentencia reciente del Tribunal Supremo.

A CEOE y Cepyme no les habrá gustado el documento que han recibido para comenzar a hablar sobre la reforma laboral. En la reunión del día 17, donde se abordó la metodología de esta ronda de negociaciones, las patronales rechazaron abrir las conversaciones por la subcontratación y la negociación colectiva. Al día siguiente recibieron el apoyo de la ministra de Economía, Nadia Calviño, que planteaba como prioridad la temporalidad para los cambios en las normas laborales.

Si habrá gustado, en cambio, en CC OO y UGT. El título del texto habla de "modernización de

las relaciones laborales", un término utilizado en el borrador de la ficha remitida a Bruselas por el Gobierno en enero y que usaba un lenguaje deliberadamente ambiguo sobre qué dirección iban a tomar los cambios en el Estatuto de los Trabajadores. La incógnita se ha despejado en el documento y es la exigida por los sindicatos.

El texto de cinco páginas que abordará hoy el diálogo social plantea principalmente la modificación de los artículos de la norma relacionados con la subcontratación y la negociación colectiva. También propone abordar la prórroga de los convenios una

vez caducan, la llamada ultraactividad. Nada se apunta sobre temporalidad y contratación. No obstante, este es un primer documento de negociación que cambiará mucho durante las conversaciones, tanto en el diálogo con los agentes sociales como en el seno del propio Gobierno.

Para Trabajo —como explicaba recientemente el secretario de Estado de Empleo, Joaquín Pérez Rey, en una entrevista en este diario— la temporalidad es un asunto prioritario. Pero, subrayaba, debe abordarse con "más flexión": no cree que el momento sea ahora.

La propuesta que ahora lanza a la mesa de negociación el departamento de Yolanda Díaz se basa en volver al punto donde se detuvieron las negociaciones en marzo de 2020, cuando explotó la pandemia. Entonces se negociaban los cambios en la subcontratación, un tema no directamente vinculado a la reforma laboral de 2012, y por ahí empieza ahora la redacción. Lo primero que hace es adaptar a la ley el criterio de una sentencia del Supremo en diciembre que hace más restrictiva la contratación temporal de las subcontratistas.

A partir de aquí, se vuelve al debate clásico de los últimos años en los sucesivos intentos frustrados de reformar la subcontratación. En definitiva, Trabajo propone que sea el convenio sectorial el que fije las condiciones laborales de los empleados de una empresa subcontratada. La intención es entorpecer el deterioro de las condiciones laborales de estos trabajadores. En los últimos años, ha habido muchos casos de subcontratistas que recurriendo a sus propios convenios degradaban sueldos y salarios. Donde más se ha producido ha sido en la seguridad privada o entre las camareras de pisos en los hoteles, las conocidas como *kellys*.

El siguiente elemento que se aborda es el más mediático y el que ha supuesto más fricciones dentro del Ejecutivo: la negociación colectiva. La redacción planteada no da a los convenios sectoriales la aplicación en todos los temas, pero sí en la más determinante: sueldos y complementos salariales. En el resto de aspectos, hay matices aunque en la mayoría sigue prevaleciendo la jerarquía de lo pactado en las empresas, como por ejemplo en la distribución del tiempo de trabajo (turnos, vacaciones) o en la clasificación profesional.

La ausencia en este documento de un cuarto tema negociado en 2020, la modificación unilateral por los empresarios de las condiciones laborales, indica que esta primera propuesta está muy abierta. También señala lo mismo la ausencia de redacción alguna sobre ultraactividad. Por tanto, puede concluirse que todos estos planteamientos pueden cambiar mucho y el acuerdo final —si lo hay— puede construirse con muchos más elementos. También con la temporalidad.