

NOTAS SOBRE LA REFORMA LABORAL EN ESPAÑA

Antonio Baylos

Enero/Mayo 2017

I. EL INFORME FIDE POR UN NUEVO MARCO LEGISLATIVO LABORAL. Enero 2017

(I) ASPECTOS GENERALES

El grupo de reflexión y debate de la Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (FIDE), coordinado por María Emilia Casas y con participación de una presencia significativa de abogados, directivos empresariales, magistrados y profesores universitarios, ha hecho público un documento “por un nuevo marco legislativo laboral” que se propone como “una nueva ordenación legal consensuada del trabajo y de las relaciones laborales”.

El documento FIDE nace en su origen en un contexto político de hace un año. Una larga serie de posicionamientos políticos, en torno a la convocatoria electoral de diciembre de 2015, coincidían en derogar o reformar de manera profunda la reforma laboral producida como consecuencia de las políticas de austeridad derivadas de la gobernanza europea, con intensidad creciente los años 2010, 2011 y, la más fuerte de todas, 2012, ya con el gobierno del Partido Popular.

Más allá de lo que recogieran en sus programas políticos los partidos en la oposición al gobierno, se efectuaron diversos esfuerzos de reflexión colectiva para permitir una base sólida de apoyo a las propuestas concretas de derogación de la normativa laboral, buscando un modelo legal que superara el impuesto por el gobierno con enorme laceración social.

También los sindicatos confederales CCOO y UGT presentaron entonces una propuesta acabada de regulación del sistema normativo de las relaciones laborales en una decidida línea de oposición a las reformas puestas en práctica en una suerte de estado de excepción social y económico que avalaría el propio Tribunal Constitucional, precedido de un importante documento aprobado por el Consejo Confederal de CCOO de noviembre de 2016 “por un modelo más democrático de relaciones laborales y por un cambio en la política económica y social” (<http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/8/o60801.pdf>), que trazaba una serie de líneas maestras a este respecto.

El escenario político parlamentario de diciembre del 2015 no encontró confirmación en las elecciones de junio del 2016, y la continuidad del gobierno del PP a partir de noviembre de este año, ha configurado un mapa político muy diferente del que podía preverse tan sólo un año antes.

El nuevo gobierno no sólo ha ratificado al mismo equipo económico y de empleo que había llevado a cabo la reforma laboral, sino que, coherentemente con esta opción conservacionista, ha afirmado en varias ocasiones, por boca de sus exponentes más cualificados, que “el núcleo de la reforma laboral

no se puede modificar” porque “derogar la reforma laboral sería “el mayor error de política económica que podría darse en España”

En esa situación el Informe FIDE supone por el contrario el intento de abrir una posibilidad de regular de nuevo, de manera sistemática y fundamentalmente consensuada, el trabajo y las relaciones laborales, dejando atrás el resultado de las reformas del 2010-2012.

Incluso se indica el método que se debe seguir para ello, un acuerdo político general – al estilo del que en materia de pensiones llevó a cabo el Pacto de Toledo – que se acompañe posteriormente de un desarrollo a través del diálogo y la negociación entre los interlocutores sociales. De esta indicación conviene resaltar la necesidad de un acuerdo político generalizado a las principales fuerzas representadas en el parlamento, sin que por consiguiente se excluyera del mismo a los grupos de la izquierda emergente ni a los partidos nacionalistas, porque de no incluirlos en el proceso de discusión, se colocaría en posición muy difícil a los sindicatos que aparecerían como entes cooptados por un conglomerado político de centro derecha y centro izquierda que deja fuera justamente los planteamientos políticos más afines a las reivindicaciones sindicales en este punto. Requiere por tanto un esfuerzo importante para modificar un cuadro de referencias políticas muy estables, pese a que el gobierno del PP se encuentre en minoría respecto del conjunto de fuerzas parlamentarias.

El informe parte de la necesidad de una ordenación legal consensuada, que además debe ser “clara, integral y estable en sus líneas e instituciones básicas”. A este punto de partida, que es coherente con el proceso de debate y discusión a lo largo del cual se ha formado el texto definitivo final, subyace implícitamente una doble consideración.

Por un lado, entiende que el estado de excepción que se implantó materialmente con las reformas estructurales de la legislación laboral ha producido una nueva realidad laboral y una nueva correlación de fuerzas que ha modificado sustancialmente la situación anterior a la crisis.

Es decir, que se ha cerrado una etapa larga de construcción del sistema de relaciones laborales sostenido sobre un cierto equilibrio asimétrico de poderes y que se inicia otra en donde el fortalecimiento de la unilateralidad de los poderes privados conforma amplias situaciones de desigualdad y de dominio que comprometen los contrapesos institucionales y las figuras centrales en torno a las cuales ha funcionado el esquema de derechos y poderes derivado de la Constitución, por lo que es importante proceder a una reconfiguración no parcial, sino de conjunto del sistema. Por otra parte, esta operación tiene que partir, de forma sensata, sobre el respeto de ciertos puntos básicos diseñados por la nueva gobernanza europea, de manera que no puedan leerse desde su exterior como un programa alternativo o enfrenteado a este planteamiento.

Desde estos presupuestos implícitos, el Informe no sólo busca el posibilismo de su realización práctica, sino que plantea su propuesta como una inteligente apuesta por las microdiscontinuidades posibles a partir de la situación actual, prescribiendo un marco general de referencia y una serie de territorios por los que necesariamente debe discurrir la acción de reforma que ha encontrado los suficientes consensos intelectuales entre quienes lo han discutido como para poder concebir esperanzas fundadas para su recepción en el ámbito de la acción de los sujetos políticos y sociales.

En ello consiste seguramente su mayor interés, cómo acomete desde el convencimiento del cambio radical producido en el sistema democrático de relaciones laborales tras la crisis, la explicación de cómo esta situación puede adaptarse y reconfigurarse mediante la recuperación de funciones esenciales de la ley y de los sujetos colectivos, los sindicatos y las asociaciones empresariales.

Algunos aspectos generales muy relevantes

El Informe señala en sus “Consideraciones generales” algunos elementos de enorme relieve, a los que seguramente no se les presta demasiada atención dado que ésta se concentra en las propuestas concretas sobre los temas problemáticos enunciados a continuación. Pero en esa primera parte, se señalan claramente dos referencias extraordinariamente importantes porque ligan directamente la ordenación concreta del sistema de relaciones laborales a la enunciación y vigencia de los derechos fundamentales derivados del trabajo que deben funcionar en el sistema económico de mercado.

La primera es el encuadramiento imprescindible de la legislación laboral en el ámbito de la Unión Europea, lo que implica la recepción real y práctica tanto de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea como de la Carta Social y “las decisiones de los órganos competentes en ambos ámbitos” junto con una consideración de una economía abierta que no puede identificar la mejora de la competitividad empresarial con la pérdida de derechos laborales básicos ni con la concurrencia a la baja sobre un diferencial salarial reducido.

La segunda es la propuesta de una nueva estructuración de la “norma epicéntrica” de la legislación laboral española, el Estatuto de los Trabajadores, con nuevos contenidos, entre los cuales se prevé un nuevo título sobre los derechos fundamentales en la relaciones de trabajo para que éstos se ejerciten “en igualdad y sin discriminaciones”, incorporando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en un entorno digital, lo que seguramente permitiría introducir rudimentos necesarios de una ciudadanía en la empresa ausente que fortalecieran esa vertiente de libertad en el trabajo imprescindible más aún en momentos de inestabilidad en el empleo y fortalecimiento de los poderes empresariales.

Así también el documento propone crear un nuevo título para la regulación de las relaciones laborales de carácter especial, de manera que se restrinjan éstas y se ordenen unitariamente, a lo que sin duda habría que añadir la actualización de algunas de éstas, como sucede con la relación al servicio del hogar familiar, que requeriría la ratificación por España del Convenio 189 OIT.

(II) PROPUESTAS ESPECÍFICAS

Sobre la contratación temporal

El documento es más audaz en sus propuestas sobre contratación temporal porque posiblemente se trata de un tema en el que los efectos del nuevo cambio de paradigma son más desoladores. La precariedad laboral y de vida, la rotación permanente entre el empleo precario y el desempleo, la vulnerabilidad de categorías precisas de trabajadoras y trabajadores, su asociación con el tiempo parcial no voluntario y todo ello con un marco de incumplimiento continuo de la normativa laboral sobre el mismo.

La crítica a la dualidad del mercado laboral se hace además desde una reivindicación muy fuerte del contrato por tiempo indefinido, junto con una alusión desaprobatoria de la figura a la page del llamado contrato único.

En este apartado es importante tanto la crítica que se hace al uso desmesurado e inconveniente de la contratación temporal por las Administraciones Públicas, en el marco además de las estrategias privatizadoras, y las que se efectúan respecto de la relación entre temporalidad y contrata y subcontratas, junto con otras medidas llamativas como la supresión de las bonificaciones, el establecimiento de indemnizaciones disuasorias para la contratación laboral irregular, o la delimitación de las fronteras entre falsos autónomos, becarios y contratos de trabajo temporales.

En el Informe FIDE se pone de manifiesto asimismo la importancia de la Directiva que traspone el Acuerdo Marco sobre trabajo temporal, y posiblemente haya una referencia indirecta a las últimas directivas sobre contratación pública y la necesidad por tanto de que estas integren nuestro ordenamiento jurídico.

En concreto se hace una expresa referencia a las “sentencias españolas” en esta materia del Tribunal de Justicia. Sobre este punto se está debatiendo en una Comisión tripartita creada por el gobierno que no parece sin embargo que por el momento esté llegando a unas conclusiones seguras ante las diferentes visiones confrontadas de parte sindical y gubernamental, lo que también podrá dar la medida de las probabilidades que una iniciativa como la que impulsa este informe puede tener consigo.

Flexibilidad interna

En este aspecto el Informe juega a fondo la teoría de los vasos comunicantes según la cual la cultura empresarial prefiere los ajustes externos por despido mientras que no utiliza como primera medida el recurso a la flexibilidad interna, y por tanto potenciar estas medidas harán descender los despidos. Es una perspectiva compartida por los sindicatos que llevaron a efecto en los Acuerdos de diálogo social que firmaron con la patronal la víspera de la reforma del 2012, con la intención, luego defraudada, de que el consenso empresarial mitigaría el impulso gubernamental de favorecimiento y abaratamiento del despido.

Lo que se concluye ahora no es que haya que ampliar los mecanismos legales existentes para la flexibilidad interna, sino que éstos se contractualicen plenamente, reduciendo por tanto el campo de actuación unilateral del empleador, y que se establezcan mecanismos – también a través del control jurisdiccional – que garanticen la prioridad de la flexibilidad adaptativa antes que la propuesta de despido como forma de ajuste empresarial.

La propuesta del documento FIDE hace también mucho hincapié en que esta flexibilidad sea bidireccional, es decir que no solo sea la adaptabilidad a las circunstancias de la empresa el elemento calificador de ésta, sino que también estos procesos – periodos de consulta y negociación – sean llevados a cabo en los supuestos en los que se pretenden conciliar responsabilidades familiares y laborales, o derechos derivados de la educación y formación, en especial a la formación profesional.

La contractualización implica una sustentación en representaciones sindicales fuertes y permanentes o estables, para lo que entienden que se tiene que suprimir las discutidas representaciones ad hoc creadas por la norma reformadora.

Nada sin embargo se avanza sobre el rol que en esa flexibilidad interna puede tener la regulación del tiempo de trabajo y su reducción, ni la puesta en cuestión de los mecanismos de organización del trabajo con relevancia en materia de empleo y su calidad, que son temas sobre los que se entiende que los interlocutores sociales deben debatir en el marco de esa bidireccionalidad afirmada.

Sobre el despido: cambios en el despido individual

El texto del informe trata con prudencia el tema del despido colectivo de carácter económico, que es uno de los elementos medulares de la reforma del 2012, y por tanto de las indicaciones europeas sobre las “reformas de estructura” que se requerían.

En ese aspecto sin embargo, el informe recuerda la necesidad de adaptar nuestro derecho a las decisiones recientes del TJ sobre los umbrales numéricos, el número de trabajadores empleados y las extinciones computables, así como la conveniencia de incorporar los elementos garantistas que la jurisprudencia ordinaria ha ido efectuando en esta materia.

No obstante, la recuperación de la autorización administrativa previa se excluye de forma categórica, al entenderse que “no constituye una alternativa” al sistema del control judicial de los despidos colectivos, y ello pese a que el TJ ha sentenciado que “la Directiva no se opone, en principio, a un régimen nacional que confiere a una autoridad pública la facultad de impedir despidos colectivos mediante una resolución motivada adoptada después de examinar el expediente y analizar criterios de fondo predeterminados, salvo que dicho régimen prive a la Directiva de su efecto útil.

La Directiva podría resultar privada de efecto útil, en particular, si, atendiendo a los criterios aplicados por la autoridad nacional, quedase excluida en la práctica toda posibilidad efectiva de que el empresario realizase tales despidos colectivos”, como señala la nota de prensa a la Sentencia de 21 de diciembre 2016, en el asunto C- 201/2015 (<http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2016-12/cp160143es.pdf>). El papel de la Administración laboral debe ser sin embargo más activo, cooperando en la efectividad de los derechos de información y de consulta. A lo largo del período de consulta, por otra parte, se procura la “legitimación prioritaria” de las representaciones sindicales frente a los órganos de representación electivos y unitarios.

En materia de despido individual, sin embargo, se proponen medidas más transformadoras, partiendo de la necesidad de desincentivar el uso inadecuado del despido individual como forma de ajuste de empleo, lo que conduce a plantear el encarecimiento del mismo mediante el aumento de la indemnización en dos supuestos concretos, los de inexistencia de causa y los de falta de su acreditación.

Junto a ello, se recomienda reconsiderar y ampliar el régimen de la nulidad del despido más allá de los discriminatorios y vulneradores de derechos fundamentales, lo que posiblemente lleve a plantear una nulidad por fraude de ley o por abuso de derecho, recuperando una figura jurisprudencial

antigua, y la extensión de la técnica del derecho de opción entre la readmisión y la indemnización para supuestos de especial gravedad y no sólo limitado al supuesto del acoso hoy vigente.

Negociación colectiva y derechos de participación en la empresa: un cambio que debe meditar

En materia de negociación colectiva se aprecia en el informe un mayor peso de la conservación de lo existente, cambiando eso si los elementos más negativos impuestos en el 2012 al sistema legal de negociación, pero considerando posiblemente este tema asimismo especialmente sensible para el conglomerado financiero político de la gobernanza europea, dado que éste era el objetivo central de las cartas que en el 2011 el presidente del BCE destinó a los presidentes de gobierno de Italia y España tras el pacto del Euro.

La sensación que se desprende de esta parte del informe es que los participantes en el debate no han querido ir más allá de lo que supuso la reforma del 2011 como un ejemplo de regulación “al límite” entre las exigencias de descentralización negocial y el reconocimiento de la negociación derogatoria en la empresa y la preservación del principio de autonomía colectiva.

Este no obstante es afirmado de manera muy taxativa al comienzo de este apartado del informe, lo que resulta muy estimulante, aunque posteriormente se abren varias posibilidades de reducir la fuerza vinculante del convenio, siempre eso si condicionadas a su aceptación por los sujetos firmantes del acuerdo, como en el caso de la preferencia aplicativa del convenio, los mecanismos de adaptación negociada a las necesidades reales de las empresas, la caducidad de la ultra actividad, si bien afirmando que la negociación en la empresa necesita de representaciones sindicales fuertes y estables, porque además de este modo se asegura la coherencia entre los niveles superiores de negociación y la empresa. También se propone, de manera correcta, la desaparición del papel arbitral de la CCNCC, y el desplazamiento del ámbito de solución a los procedimientos autónomos creados por la propia negociación colectiva.

En el último punto, a propósito de la representación en la empresa, se incorpora un planteamiento muy neto de reordenación del sistema de representación colectiva hasta ahora vigente que va más allá del contexto de las reformas laborales en el que se había movido el documento.

En efecto, la propuesta es la de reformular las funciones que desempeñan los órganos electivos unitarios en la empresa que, aunque continúan marcando la audiencia electoral que determina la representatividad sindical, deben limitarse al ejercicio de sus facultades de información y consulta, reservando para los sindicatos – representativos o no – los derechos de huelga, negociación colectiva y conflicto.

Es un cambio muy radical que va más allá de lo que en otros apartados del informe se ha presentado como “prioridad representativa”, que parecía más atendible, y puede redundar en una reducción del alcance y la intensidad de la capacidad representativa de los propios sindicatos, que actualmente se articula de manera muy intensa en las pequeñas empresas a partir de los órganos de representación electivos.

La alusión que hace el documento a la acción sindical en el Empleo Público puede ser utilizada en un sentido argumentativo contrario, puesto que la función que desempeñan las Juntas de Personal es extremadamente reducido, y eso repercute en la cada vez menos influyente presencia del sindicalismo en los lugares de trabajo de los empleados públicos, mientras que es más fuerte en el

personal laboral al servicio de las administraciones públicas o donde hay dualidad de personal, laboral y funcionario.

El informe parece por tanto validar la opinión del Tribunal Constitucional de hace tiempo según la cual los comités de empresa y delegados de personal no desempeñan funciones sindicales que pudieran ser integradas en el contenido de la libertad sindical y la llevan a sus últimas consecuencias, privando a esos órganos de representación colectiva que han desarrollado unas prácticas muy netas en el conflicto y en la negociación, especialmente en los casos de crisis de empresa, de los cometidos fundamentales de tutela de los derechos de los trabajadores. Un salto tan importante – que sin embargo encontraría defensores muy convencidos de su conveniencia en el espacio sindical no sólo de UGT sino de CCOO, pese a ser los sindicatos más determinantes en la composición de los comités de empresa – debería ser meditado un poco más por las implicaciones que lleva acarreadas y que podrían ser a medio plazo debilitadoras del propio movimiento sindical.

De menor trascendencia, pero indudablemente valiosas son las aportaciones sobre el cambio en las unidades electorales superando y transformado el concepto básico en la legislación laboral del centro de trabajo y, la conveniencia de que el sistema legal de la representación unitaria se considere como un mínimo disponible por la negociación colectiva.

También el informe entiende llegado el momento de regular la financiación de los sindicatos y de las asociaciones empresariales, posiblemente mediante una ley de participación institucional como sugiere Eduardo Rojo en su comentario, aunque también es seguro que este tipo de propuesta choca frontalmente con la política de recortes que se ha ido llevando a cabo por las Administraciones central y autonómica con especial incidencia en la obstaculización y entorpecimiento de las estructuras sindicales, que no parece haberse reducido sustancialmente en nuestros días.

Final

El documento FIDE ofrece propuestas muy sugerentes y aprovechables, que desde luego entran de lleno en lo que se podría llamar el campo del progreso en materia laboral, sin perjuicio de comprender que se trata de un documento de consenso – como el marco laboral que se pretende – y por consiguiente juega en un espacio de convergencias no coincidente con el planteamiento que pueden y deben mantener los diferentes sujetos sociales involucrados.

Su presentación pública y su difusión es importante porque interpela a toda una serie de interlocutores – políticos y sociales – a abrir una nueva etapa que permita superar un momento muy negativo para el sistema democrático en su conjunto en el intento de buscar un marco estable que redirija la regulación laboral hacia esquemas más equilibrados y que recupere una cierta autonomía técnica y jurídica despegándose un tanto de las fórmulas repetidas por el discurso oficial dominante sobre la competitividad, la flexibilidad y el empleo.

La alta improbabilidad de que el sentido final de este trabajo sea recogido en el ámbito del gobierno o del partido que le sostiene, donde el espacio cultural de la sospecha y del prejuicio es mayoritario, no quita importancia a este esfuerzo colectivo que se ha organizado en torno a la Fundación FIDE y a la coordinación de la profesora Casas Baamonde.

II. LA INCIDENCIA DE LA JURISPRUDENCIA DEL TJUE EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL. Febrero 2017

III. VALORACION SINDICAL DE LA COMISION DE EXPERTOS SOBRE CONTRATACIÓN TEMPORAL- Febrero 2017

El pasado mes de octubre, la Ministra de Trabajo celebró una reunión con los presidentes de CEOE y CEPYME y los Secretarios Generales de CCOO y UGT, en la que se acordó la creación de una comisión de expertos que evaluase, en el plazo de un mes, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que equipara la indemnización de una trabajadora con contrato de interinidad, con la de un trabajador indefinido, en el caso de extinción objetiva de la relación de trabajo (despido objetivo).

Se trata de la Sentencia dictada el 14 de septiembre de 2016, caso C-596/14, Ana de Diego Porras y Ministerio de Defensa, que aborda el tema de los trabajadores interinos, con contrato regular no fraudulento, y el principio de no discriminación con los trabajadores fijos comparables y en la que se determina que a la finalización de la interinidad, como causa de finalización objetiva del contrato, el trabajador tiene derecho a la indemnización legalmente prevista para el despido objetivo.

Otras dos sentencias de la misma fecha fueron dictadas en procedimientos prejudiciales instados por órganos judiciales españoles, con el mismo ponente el Juez F. Biltgen, en los asuntos C 16/15, María Elena Pérez López y Servicio madrileño de Salud (Comunidad de Madrid), y C 184/15 y C 197/15, acumulados, Florentina Martínez Andrés y Servicio vasco de Salud y Juan Carlos Castrejana López y Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Estas sentencias, que no son las únicas, suponen un varapalo a la regulación legal española sobre los contratos de interinidad, sobre la práctica abusiva del encadenamiento de contratos temporales y sobre las relaciones de servicio eventuales e interinas en las Administraciones públicas españolas. Una situación que se da también en la contratación laboral común en empresas privadas. Pero el Tribunal de Justicia de la UE afirma además que no existe una razón objetiva para justificar una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato temporal e indefinido, por lo que considera que es discriminatorio que los contratos fijos tengan una indemnización superior a la de los contratos temporales.

La citada comisión, coordinada por el catedrático Alfredo Montoya, y compuesta por Miguel Rodríguez-Piñero, expresidente del Tribunal Constitucional, Joaquín Pérez Rey (CCOO), José María Miranda Boto (UGT), Jordi García Viña, dirigente de CEOE, y Teresa Díaz de Terán de CEPYME, se reunió por primera vez el 16 de noviembre del pasado año.

En este tiempo y tras más de media docena de reuniones, se ha evidenciado la distancia que existe entre los integrantes de la misma por las distintas posiciones mantenidas en los diferentes aspectos que se deberían abordar, comenzando por las materias para las que había sido concebida la Comisión, ya que una parte de los expertos impusieron su criterio de que solo debían tratar el problema de los contratos interinos, mientras que UGT y CCOO entienden que el mandato era

abordar las repercusiones de esas sentencias y, por tanto, también la situación de discriminación entre

El 2 de febrero ha tenido lugar en Madrid, en el Auditorio Marcelino Camacho de la USMR-CCOO, una Jornada de Estudio organizada por el Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO sobre la incidencia de la jurisprudencia del TJUE en materia de contratación temporal. Se trataba de la 51ª edición de estas Jornadas que comenzaron en Albacete, en 1991, y que posteriormente se reduplicaron en Madrid al ritmo de dos al año, que disponen un campo de relación entre los distintos agentes del derecho del trabajo – abogados y consultores sindicales, profesores de universidad, jueces y magistrados, inspectores de trabajo – para el debate y la circulación de un modelo democrático de relaciones laborales, en contraposición directa, muy acusada en los últimos tiempos de la crisis, con el plan de demolición controlada de los derechos colectivos e individuales derivados del trabajo.

Recientemente ha entrado en liza, cuestionando seriamente el modelo de relaciones laborales impuesto por la reforma laboral, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, cuyas sentencias condicionan de forma muy directa la actuación de nuestros tribunales en la aplicación del derecho.

Mientras que en la STJUE de 5 de febrero del 2015 (Asunto C-117/14, Proclava), el Tribunal se había declarado incompetente para enjuiciar el contrato de apoyo a los emprendedores y la existencia de un período de prueba de un año asociado a la libertad de despido durante este plazo, al no considerar dicho contrato como contrato temporal y por tanto no sometido a la Directiva correspondiente, en las sentencias “españolas” de 14 de septiembre del 2016 – que han sido objeto de comentario en el número 75 de la Revista de Derecho Social por Pavlou y Garcia-Muñoz – todas las extinciones de contrato enjuiciadas son el fruto de la aplicación del RDL 20/2012, de 13 de julio (conocido como Decreto Montoro) que constituye una pieza clave en la política de recortes derivada de la “austeridad” sintonizada con la gobernanza económica europea, que sin embargo es cuestionado severamente por el Tribunal de Justicia sobre la base precisamente de su incompatibilidad con el principio de no discriminación contenido en la cláusula 4ª de la Directiva 1999/70, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, norma que tiene eficacia directa porque es una norma precisa, incondicionada y hay una relación de causalidad entre el reconocimiento de derechos. El valor político de estas decisiones consiste precisamente en esto, el cuestionamiento de un aspecto central de las reformas urgidas por las políticas de austeridad, unido al convencimiento del Tribunal de que el sistema español de regulación de la contratación temporal vulnera, desde hace tiempo, los preceptos básicos del derecho europeo sobre los contratos de duración determinada.

Eso explica el tono especialmente severo de las sentencias, no utilizado con otros países que han padecido la censura jurídica del TJ en materia de contratación temporal (Alemania, Italia o Grecia). Son sentencias que se emiten después de un largo camino jalonado de decisiones sobre casos iniciados por reclamantes españoles en los que el Tribunal de Justicia ha ido recordando los principios centrales en los que se basa la Directiva sobre contratos temporales, señalando que la protección laboral debe darse a través del contrato indefinido, y que la ecuación que liga las necesidades permanentes de la empresa con el contrato estable es el eje sobre el que se puede construir la relación con el trabajo temporal. Cuestiones que tanto la práctica laboral como la interpretación de los tribunales suelen ignorar.

Las tres sentencias de septiembre del 2016 del Tribunal de Justicia han causado una enorme expectación tanto en los medios generales de difusión como en la propia opinión especializada, generando una amplísima serie de comentarios, prolongados con las primeras sentencias de los tribunales españoles que aplicaban la doctrina contenida en aquellas. Algunos de ellos se han visto reflejados en este blog, en entradas muy seguidas por un número importante de lectores: el comentario de Miquel Falguera (<http://baylos.blogspot.com.es/2016/09/contratacion-temporal-y-tribunal-de.html>), que fue reproducido asimismo por el blog Metiendo Bulla y que batió records de audiencia; el de Joaquín Aparicio, reproducido asimismo en el blog Desde mi cátedra (<http://baylos.blogspot.com.es/2016/09/contratacion-temporal-y-tribunal-de.html>), y también el que firmó Joaquín Pérez Rey indicando qué tenían que hacer los jueces españoles ante las sentencias del TJ, que obtuvo los mejores resultados de audiencia en el presente blog (<http://baylos.blogspot.com.es/2016/09/que-deben-hacer-los-jueces-espanoles.html>), con numerosos comentarios que incluían supuestos prácticos de interinos de la Administración de larga duración.

Se ha discutido de todo, desde la supuesta implantación vía Tribunal de Justicia del reclamado “contrato único” al que aspiran tantos exponentes de la ingeniería social à la page, hasta los que negaban cualquier efecto de las sentencias más allá del supuesto concreto que éstas enjuiciaban. Lo cierto es que las “sentencias españolas” de septiembre de 2016 del TJUE permitían replantear el problema de la contratación temporal en España y la necesidad de su modificación o reforma completa, sobre la base de confirmar su carácter excepcional respecto del contrato de trabajo por tiempo indefinido y mediante la articulación de medidas disuasorias y represivas que no sólo castiguen el fraude de ley y la utilización abusiva de la contratación temporal, sino que la ligen directamente a causas concretas y específicas bien definidas y convenientemente controladas sindical, administrativa y judicialmente.

Dado que la tasa de temporalidad española es, junto con Grecia, la más importante de la Unión – el 26% de la población asalariada – y que el empleo que se ha creado tras la reforma laboral es esencialmente – un 91% del mismo – empleo temporal y precario, es entendible el impacto que estas sentencias han tenido entre los protagonistas de nuestras relaciones laborales.

Sin embargo, frente a las expectativas planteadas, se han levantado no sólo opiniones adversas, sino toda una estrategia para inmunizar al ordenamiento jurídico español frente a posibles impulsos de regulación “fuerte” de esta materia.

De un lado, el Gobierno ha creado una Comisión de expertos, de objeto muy limitado, en el que sólo se analizan los efectos de la Sentencia De Diego Porras sobre el contrato de interinidad en el seno de los organismos públicos, y cuyas labores no han sido fáciles ante la cerrazón de la patronal y el propio gobierno; por otro, la sala de lo Social del TSJ de Málaga ha planteado de forma consciente una contradicción de sentencia con otra del País Vasco que aplicaba la doctrina del TJ para forzar la intervención de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y, finalmente, el Tribunal de Justicia ha sido interpelado por una nueva cuestión prejudicial del TSJ de Galicia para que éste se pronuncie sobre la incorporación al principio general antidiscriminatorio que prescribe el art. 21 de la CDFUE de la discriminación en las condiciones de trabajo en materia de contratación temporal. Por tanto la situación está muy abierta en el plano de las posibles soluciones jurídicas que por otra parte pueden dirigirse por nuevos derroteros. El tema es lo suficientemente interesante como para que se dedique

en el número 76 de la Revista de Derecho Social, de inminente publicación, todo el apartado de Debate a su exposición y análisis en una muy profunda y sugerente reflexión de Joaquín Pérez Rey, que además ha formado parte de la Comisión de Expertos que se ha ocupado del tema por encargo gubernamental.

Lo que subyace en cualquier caso a esta intervención del Tribunal de Justicia es la necesidad de un cambio en profundidad del régimen de la contratación temporal. Hay ya suficientes propuestas sobre el mismo, desde las que han efectuado los sindicatos hasta la consensuada por agentes sociales en el llamado documento FIDE. Pero todo ello debe a su vez estar basado en la consideración de la materia del trabajo temporal y de la precariedad que éste produce como un tema hoy central en las reivindicaciones del sindicalismo confederal, sobre el que debe movilizarse el conjunto de las trabajadoras y trabajadores de este país.

Solo de esta forma es cómo se consigue modificar la regulación y revocar en ese punto – que es neurálgico – uno de los ejes del modelo de relaciones laborales que ha impuesto la reforma laboral en nuestro país y que las turbulencias políticas del último año han sido incapaces de cancelar.

Valoración sindical

A continuación se transcribe la nota de CCOO y UGT sobre este informe de la Comisión de Expertos.

Ambos sindicatos valoran y reconocen el trabajo de la comisión, especialmente de los expertos propuestos por ambas organizaciones, José María Miranda Boto (UGT) y Joaquín Pérez Rey (CCOO), por su continua defensa de la protección de los derechos e intereses de los trabajadores, y de Alfredo Montoya, como presidente de la misma, por su afán en lograr un consenso.

CCOO y UGT quieren, asimismo, señalar algunos aspectos destacables del informe de la Comisión:

1. No es posible que la creación de empleo siga avanzando por la senda de la precariedad. Los expertos denuncian y exigen poner fin a los abusos que se viene cometiendo en materia de temporalidad en nuestro país, tanto en el empleo público como en el privado, y que son inadmisibles a la vista de la experiencia europea.
2. No caben recetas simplistas ni fórmulas mágicas. La solución no pasa por hacer a todos los trabajadores precarios, ni por rebajar los derechos de los fijos. Los expertos rechazan de forma expresa y unánime que el contrato único sea la solución y mucho menos que sea una exigencia de las decisiones europeas.
3. Es necesario garantizar los derechos de los trabajadores interinos. Los expertos coinciden unánimemente en la necesidad de poner fin inmediatamente a las interinidades de larga duración, tanto en el empleo privado como en el público. A los trabajadores interinos se les debe garantizar, a juicio de los expertos, la estabilidad en el empleo, obligando a empresas y Administraciones a que a partir de un determinado plazo los mantengan en sus puestos, se les proteja frente al despido, garantizándoles, como mínimo, una indemnización de 20 días, así como el derecho al preaviso, a ser informados por escrito y a la revisión judicial de su despido, que solo cabrá si el trabajador al que sustituyen se reincorpora realmente y no en otros casos. Esta propuesta mejora la situación actual pero, para ambas organizaciones sindicales, esta indemnización debería ser aplicable tanto a temporales como interinos.

4. El contrato de interinidad debe, a juicio de los expertos, computar para la contratación temporal sucesiva de modo que será más fácil llegar a los límites temporales que obligan a las empresas a considerar fijos a sus trabajadores.

5. Advierten de forma unánime los expertos que, sea cual sea la valoración que se haga de la sentencia europea, nada justifica que ésta no sea respetada cuando dice que la norma española es contraria al Derecho europeo por reconocer indemnizaciones a los fijos y no a los temporales.

Sin embargo, UGT y CCOO consideran que el mandato de la Comisión debería haber sido más amplio y haber aprovechado la ocasión para abordar todos los aspectos tratados en las sentencias del TJUE sobre esta materia, así otros aspectos que se generan en torno a esta materia o que se derivan de las propias sentencias. En este sentido, ambos sindicatos han defendido el tratamiento por parte de la Comisión de temas tan fundamentales como, entre otros:

- * Establecer una indemnización de 20 días para todos los contratos de duración determinada y temporales cuya finalización se deba a “condiciones objetivas”. Definir con claridad que se debe entender por condiciones objetivas.

- * Determinar un plazo de preaviso aplicable en caso de finalización de los contratos de duración determinada, sean del tipo que sean.

- * Cómo se debe establecer la comparación entre el trabajador temporal y fijo, conforme a lo establecido por el TJUE.

- * Diferenciar entre los límites de la duración de los contratos y los límites del encadenamiento de contratos.

- * Determinar las causas que justifican la utilización de interinos en el ámbito público.

- * Qué pasa con los trabajadores que tengan un contrato de interinidad hasta que se clarifique nuestra normativa.

Y por supuesto, cualquier regulación en base a las determinaciones anteriores debe llevarse a cabo en el seno del Diálogo Social.

IV. ANTE LA DEBILITACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL, EL FORTALECIMIENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA COMO NECESIDAD. Mayo 2017

La consideración de la bilateralidad de las relaciones laborales como un proceso continuo de consultas y de intercambio de propuestas que se apoyan en posiciones sociales diferentes y frecuentemente en conflicto, cuyo desarrollo constituye el método más eficiente de regulación del trabajo en nuestras sociedades actuales, que además debe ser promovido y fomentado por los poderes públicos mediante la institucionalización del mismo o a través de prácticas informales que lo consoliden, es un elemento fundamental para valorar la buena salud de un sistema político democrático. En este campo de encuentro se produce el diálogo social, que protagonizan los sujetos colectivos que representan los intereses de los trabajadores y de los empresarios, y que por tanto puede adoptar las múltiples formas de expresión que admiten las diferentes figuras de la representación y de las prácticas organizativas de dichos sujetos colectivos.

El diálogo social en sociedades desarrolladas ha experimentado además un buen grado de perfección, tanto en cuanto a los contenidos abordados como, de manera muy llamativo, respecto de los procedimientos adoptados. En un buen número de ejemplos, se trata de un proceso abierto de negociación permanente, que se posibilita a través de fórmulas de monitorización de los resultados obtenidos y que va generando un conjunto de prácticas sociales de intercambio que se incorporan a un patrimonio cultural tanto de las empresas como de los representantes de los trabajadores.

El diálogo social, en la experiencia europea, desemboca en la negociación colectiva pero no la absorbe, sino que se prolonga en compromisos añadidos, en convergencias sobre políticas de inversión y de sostenibilidad ambiental o en acuerdos de responsabilidad social internos o externos a las empresas.

Y, naturalmente el diálogo social tiene una importante versión tripartita cuando se involucra directamente en este proceso de intercambio al poder público, lo que posibilita la participación directa de los interlocutores sociales en la producción normativa del Estado.

En algún trabajo académico cercano, se relaciona esta imagen del diálogo social con el ideal de discusión democrático que da sentido al derecho en nuestros días y que se enlaza con una cierta noción de democracia deliberativa heredada del pensamiento de Jürgen Habermas (D. Gaire-Simonneau, *Les mutations du droit contemporain des relations collectives de travail. Pour une lecture habermassienne du droit du travail*, LGDJ, Paris, 2016).

La situación está cambiando de forma muy acelerada, de manera que el diálogo social como expresión del pluralismo social que establece un espacio de encuentro y de transacción sobre los intereses colectivos de los representantes de los trabajadores y de los empresarios en función de su respectiva autonomía colectiva, ha sufrido una transformación relativa a la función que desempeña. Ha perdido autonomía y se entiende que debe tratarse de un mecanismo adhesivo a las lógicas del gobierno o de gestión de la economía y del mercado de trabajo.

Es decir, que se funcionaliza a la dinámica que impone una de las partes, fundamentalmente el poder público, en el marco de las políticas de austeridad, a las que se ajustan los intereses empresariales. De forma tal que si no se instaura esa lógica adhesiva, se imposibilita el propio diálogo social y se prescinde de él. Esta tendencia es especialmente grave puesto que devalúa el principio de autonomía que está en la base de la libertad sindical y por consiguiente la debilitación del diálogo social implica una lesión a este derecho.

La puesta en escena de esta debilitación u obstaculización del diálogo social es muy variada y depende también de las situaciones de división sindical o de unidad de acción. Es asimismo la fuente del incremento de la conflictividad que sin embargo se acepta tanto por el poder público como por los poderes privados financieros y empresariales como costes de oportunidad de la imposición de las políticas en las que convergen sus intereses.

Naturalmente que en ese coste no se calibra la percepción por parte de importantes segmentos de la población de una confluencia plena de intereses del Estado con las grandes finanzas, y la desafección democrática que este tema está causando.

En España, donde la unidad de acción sindical se mantiene desde 1988 de manera ininterrumpida, el diálogo social fue muy debilitado en la primera fase (2010-2011) y sepultado en la segunda fase (2011-2013) de las “reformas estructurales”. En todas ellas hay que tener en cuenta además que se trata de normas de urgente necesidad en las que por tanto es el Gobierno el que legisla, sin perjuicio de que su iniciativa sea luego corregida o simplemente registrada por el órgano parlamentario, y ese cesarismo gubernativo se concretó en la negativa a consultar la normativa previamente ni a negociar con los sindicatos con posterioridad, como ha recordado críticamente el Comité de Libertad Sindical en su 371 Informe, Caso 2947 (2014).

La negación del diálogo social supone, en la práctica, la exclusión de los sindicatos del espacio de la regulación de las relaciones de trabajo y por consiguiente su configuración unilateral sin tener en consideración los intereses de los trabajadores en la determinación de sus condiciones de trabajo y de existencia. Su obstaculización denota el condicionamiento que la interlocución política con el gobierno y los empresarios impone a los sindicatos como requisito de admisión a la misma. Ambas tendencias son extremadamente preocupantes y lesionan los principios de libertad sindical y de negociación colectiva derivados de los Convenios de la OIT en la materia.

Sin embargo, en la viscosidad política en la que nos movemos, el gobierno del PP se niega a modificar el marco legislativo fruto de la reforma laboral del 2012, e ignora por el momento cualquier propuesta no ya sindical, sino derivada de un cierto consenso económico y social como la que está avalada por la Fundación FIDE.

Sólo se ha visto obligado a incorporar alguna modificación al actual y vigente sistema legal sobre la base de la intervención del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de contratación temporal, y lo ha hecho abriendo el estudio acotado del tema a una comisión de trabajo, con la expresa indicación de que no se pusiera en cuestión en los trabajos de ésta el sistema de contratación temporal español y su pulsión hacia la precariedad.

Tampoco parece que la minoría en la que se encuentra el gobierno en el Parlamento permita que una iniciativa conjunta de los grupos interesados de la cámara pudiera si no recrear un modelo de relaciones laborales diferente, si al menos eliminar los aspectos más claramente negativos de este cuadro legislativo, alguno de los cuales cuenta sin duda alguna con una amplísima mayoría, como es el caso de la derogación del art. 315.3 CP evitando la incriminación penal de los piquetes de huelga. Pero estas iniciativas no prosperan sobre la base del veto del gobierno – al que también nos hemos referido en esta entrada Un debate parlamentario - y en el único caso en el que la Mesa de congreso ha acordado seguir la tramitación de un proyecto sobre los derechos laborales en las contrata y subcontratas, se ha interpuesto por el gobierno un conflicto de competencias ante el Tribunal Constitucional.

Pero tampoco se aprecian propuestas de fuste por parte de los grupos parlamentarios etiquetados como pro labour que permita mantener abierta, en el flanco parlamentario, la necesidad de un compromiso político que modifique de forma importante el cuadro normativo de referencia.

El diálogo social no se ha roto en su vertiente general, a partir de los contactos que siempre mantienen la CEOE-CEPYME y los dos sindicatos confederales para intentar ahorrar y promover la negociación colectiva.

Este año los sindicatos – en línea con la directiva que ha asumido la CES – se centran en el tema de la recuperación salarial y de otros derechos perdidos o debilitados tras estos cinco años de políticas de austeridad. Los derechos de igualdad, los derechos de la salud laboral, han sido prácticamente borrados de las agendas empresariales de negociación, que se centra en la ecuación salarios / empleo para encoger las rentas salariales continuando y perseverando el tremendo proceso de devaluación salarial. Hay algunos datos de interés, como el acuerdo en la administración pública que debería permitir la estabilidad de un amplio número de interinos y precarios, pero en general la situación es sombría y se prevé un desencadenamiento del conflicto como tónica de actuación en los procesos negociales.

Hay que tener en cuenta, no obstante, que la negociación colectiva sigue siendo el método de regulación de las relaciones laborales más empleado y que mejor resultados ofrece desde todos los ángulos de observación. Su extensión y fortalecimiento es por tanto prioritaria e integra necesariamente un marco de consensos necesarios sobre el futuro del trabajo. Por lo tanto, aunque el diálogo social esté anestesiado, la negociación colectiva debe ser priorizada y desarrollada sindicalmente como una necesidad urgente,

Es cierto que también en el cuadro de las medidas sobre la crisis la negociación colectiva ha sido especialmente asaltada, poniendo en peligro el principio de autonomía colectiva que la sustenta. Los modelos de negociación que tienen en mente los policy makers de la gobernanza económica europea se basaban en la contratación empresarial de gestión, como una fase del proceso de incremento de la productividad de la empresa. Por el contrario, la articulación de niveles de negociación y su flexibilidad, para poder adecuar el “perímetro” de la negociación de las condiciones de trabajo y de empleo, es un elemento consustancial de este derecho que además forma parte esencial del derecho de libertad sindical. Debe en todo caso afrontar modificaciones respecto a su capacidad de regulación efectiva, el ámbito que depende de las unidades de contratación adecuadas, como consecuencia de las metamorfosis de la empresa y de la dislocación de la estructura del empleo.

La negociación colectiva es además el medio a través del cual se debe recibir en las relaciones laborales las nuevas formas de organización del trabajo y la transformación que nuevas tecnologías o técnicas de información pueden inducir en las relaciones materiales de prestación del trabajo, así como el instrumento idóneo para la anticipación y contratación de los cambios en la gestión de la empresa y de la codeterminación de aspectos importantes de sus decisiones en materia de empleo y de reparto del tiempo de trabajo, también todo lo que afecte a la salud en los lugares de trabajo.

Y no tiene por qué reducirse al espacio marcado por las fronteras del Estado – nación. Al contrario, resulta obligado su desbordamiento. En Europa ha habido experiencias notables en este aspecto, aunque posiblemente lo más interesante en términos de posible desarrollo sea la negociación colectiva europea de sector. Bajo el término diálogo social se encuentran estas manifestaciones de acuerdos colectivos, pero es todavía un aspecto muy poco evolucionado.

Desarrollar la negociación colectiva con inteligencia y precisión es el gran reto actual del sindicalismo español en los dos próximos años. Estaremos atentos a las tendencias que se presenten en la realidad social y su evolución.

V.REACCIONAR FRENTE AL TRABAJO DESIGUAL, PRECARIO, MAL PAGADO. Mayo 2017

El tema del día es el de la victoria de Pedro Sánchez en las primarias del PSOE. Este hecho puede abrir una vía de entendimiento entre las fuerzas del centro izquierda y la izquierda (con perdón por recuperar esta terminología) que recupere la posibilidad de un cambio en la regulación del trabajo y reaccione con éxito frente a la situación de degradación de los derechos sociales en la que nos movemos actualmente.

Ya nadie hablaba de la necesidad de derogar la reforma laboral del 2012 porque el panorama político se había cerrado al cambio y no aparecía ni siquiera probable un voto conjunto de las fuerzas de centro izquierda e izquierda que, aunque no consiguiera la mayoría requerida, si diera una señal de una posible alternativa de gobierno en el inmediato futuro.

Por el contrario, se sucedían “mayorías de política de Estado” como gustan subrayar los comentaristas políticos al uso, que marcaban un perímetro de exclusión y condenaban a Unidos Podemos y las confluencias a un papel irrelevante en la determinación de la actividad legislativa.

El espacio laboral podía ser un espacio de encuentro sólo en aspectos relativamente periféricos, como ha sucedido en la semana pasada mediante el voto conjunto a favor de la proposición de ley para la derogación del delito de coacciones laborales.

Sin embargo, era más difícil encontrar un espacio común de propuesta en materia de regulación de relaciones laborales, el eje central de la reivindicación, esgrimida desde diciembre del 2015 a junio del 2016, sobre la derogación de la reforma laboral del 2012.

Ahora se abre una posibilidad, porque la victoria de Pedro Sánchez – The Revenant – parece indicar que el PSOE entablará una oposición muy firme contra el PP y que estará más abierto a coincidencias temáticas sobre los grandes temas que nuclea el debate democrático con Unidos Podemos.

Al menos este es el pronóstico que están haciendo todos sus enemigos, tanto en el interior del PSOE como, de manera muy llamativa, el conjunto de oligopolios mediáticos que comentan el resultado de las primarias.

La tesis que se mantiene en estas notas es que el reto mayor de este momento político es la reforma laboral. Ya sabemos que el gobierno no quiere bajo ningún concepto modificar ni un solo párrafo de estas leyes. Y el modelo de recambio no está diseñado con seguridad en lo que actualmente son las propuestas del PSOE, aunque tampoco es clara salvo en la negativa a los preceptos del 2010 y 2012, la posición de Unidos Podemos.

Con un origen en el período electoral en el que parecía posible el cambio político, en un espacio indeterminado de los agentes económicos y sociales y la presencia de académicos universitarios, se ha fraguado un texto de reforma moderada de la legislación de la austeridad que se conoce como Informe FIDE, aunque su virtualidad para la orientación política del centro izquierda y centro derecha es por el momento improbable, y se desconoce cual podrá ser el modelo en el que los asesores del secretario general electo están diseñando .

Hay no obstante puntos sólidos en los que apoyarse para orientar la revisión de la regulación del trabajo y los derechos que de él derivan. Quizá el texto más relevante todavía hoy que podría

suministrar una pauta de regulación diferente se encuentra en el documento Por un modelo más democrático de relaciones laborales, que aprobó el Consejo Confederal de CCOO en octubre del 2015 sobre un modelo democrático de relaciones laborales.

Es un documento que puede confrontarse perfectamente con otros textos que están circulando en Europa como fórmulas de regulación de las relaciones colectivas e individuales de trabajo, tanto en Italia con la Carta de Derechos Universales del trabajo como en Francia con la nueva propuesta de Código del Trabajo o en Inglaterra con el Manifiesto por un Derecho del Trabajo.

El caso es que la situación es francamente mala y es preciso actuar sobre la misma. La degradación salarial es tremenda y generalizada, y de ese hecho se da cuenta en todas las estadísticas de las que se dispone.

En efecto, los salarios son el eje de las políticas que enfrentan al capital y al trabajo, de forma que el ajuste económico en España se ha hecho a la vez desde el empleo -despidos, desempleo de masa- y desde la degradación salarial, la situación salarial de las mujeres debe ser un referente central para la acción sindical.

Hay que tener en cuenta que el modelo español consiste en retribuir el trabajo lo mínimo posible como criterio general con el objeto de conseguir una rápida recomposición del beneficio empresarial; que se empuja al no cualificado a que se instale en el espacio de lo sumergido y no declarado; que, en consecuencia, aumentan las zonas deslaborizadas que liberan al empleador de las contribuciones a la Seguridad Social; que el trabajo de los jóvenes, con un mayor componente cognitivo, destaca por estar especialmente penalizado; que el empleo público contribuye desde el 2010 a alimentar también la zona de atraso salarial y de reducción de empleo.

En ese panorama, la brecha salarial entre mujeres y hombres es especialmente significativa y a su reducción debe dedicarse un sobre esfuerzo de las estructuras sindicales. El sindicalismo confederal está empeñado actualmente en conseguir un acuerdo con la CEOE-CEPYME que fije una banda salarial entre el 1,8 y el 3% que permita la recuperación mínima de los salarios, conscientes de que la pérdida de la capacidad adquisitiva de los trabajadores y trabajadoras desde el 2010 es un hecho irreversible, pero intentando que la subida del IPC, que aumentó la tasa interanual hasta el 2,6%, no actúe además de forma regresiva sobre empleados públicos, pensionistas y parados.

En efecto, los recortes sociales y la devaluación salarial han llevado a conseguir que España sea un país en el que existe una amplia desigualdad social. La desigualdad es una consecuencia fundamental de este modelo..

La desigualdad tiene que ver con las diferencias de renta, la devaluación salarial y, naturalmente, la precariedad en el empleo que genera salarios irregulares y bajos. Es un dato que ya conocíamos también a través del Informe 'Perspectivas sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2016'. "La creación de empleo sigue sin resolver uno de los grandes problemas en la economía española, a saber, la dualidad del mercado de trabajo español ya que la tasa de temporalidad interanual sube del 24,6 % en el tercer trimestre de 2014 al 26,2% en el mismo trimestre de 2015", de manera que "uno de los principales problemas del mercado laboral español es que en muchos casos con contratos cortos, a veces empleos temporales de una semana. En junio se supo que uno de cada cuatro contratos que se firmaba dura una semana o menos".

El hecho de trabajar no exime de la pobreza. La precarización de las condiciones laborales ha elevado del 14,2 al 14,8% el porcentaje de trabajadores pobres, y la tasa de pobreza entre las personas en paro se sitúa en el 44,8%, según datos del informe anual Análisis y perspectivas 2016 de la Fundación Foessa de Cáritas, dedicado en esta edición a la expulsión social y recuperación económica, que constata además un aumento del 9% del riesgo de pobreza desde el inicio de la crisis. El informe de la OIT antes citado alerta también del elevado número de familias en riesgo de situarse por debajo del umbral de pobreza, una cifra que aumenta inexorablemente: del 27,3% de la población en 2013 al 29,2% en 2014.

Decir precariedad en España es referirse a dos elementos centrales en el plan institucional, la rotación que ofrecen los contratos temporales como forma de empleo prácticamente única para trabajadores jóvenes y mujeres, y la propagación del tiempo parcial no voluntario como única fórmula de empleo femenino y juvenil. Es evidente que este es un espacio sobre el que el sindicalismo tiene que concentrar sus esfuerzos, unido a la regulación del mecanismo de dislocación empresarial de las contrataciones y subcontratas junto a otros fenómenos relativamente nuevos como las llamadas empresas multiservicios.

La apertura que ha supuesto la incidencia en nuestro país de la jurisprudencia del TJUE debería permitir iniciar una fuerte campaña por la remodelación de la contratación temporal que abata la precariedad y la rotación acelerada de contratos, junto a la consideración del tiempo parcial como un fenómeno esencialmente voluntario y vigilado para evitar la utilización abusiva de una figura que además coincide prácticamente con categorías vulnerables como mujeres y jóvenes e induce por tanto a consideraciones sobre la discriminación indirecta que esta figura lleva consigo.

Pero al margen de este combate continuo contra la precariedad y la desigualdad que lleva a cabo el sindicato, la posibilidad de una intervención normativa que altere de forma sustancial la ordenación de las relaciones laborales, vuelve a ser en estos momentos una cuestión clave. Volveremos sobre el tema en otras ocasiones, pero la urgencia del modelo laboral que tienen que diseñar las fuerzas del cambio político frente al que se ha instalado en nuestro país a partir de los gobiernos del PP desde noviembre del 2011 en adelante, es una cuestión urgente. Pero también posible y necesaria.