

REFORMA LABORAL: BUENA PARA ESPAÑA, BUENA PARA LA REGIÓN

ANTONIO JIMÉNEZ SÁNCHEZ

Es la Región de Murcia uno de los territorios donde previsiblemente serán más perceptibles los efectos positivos que, sobre el mercado de trabajo, tendrán los cambios operados en nuestro ordenamiento jurídico por la nueva reforma laboral. Reforma que llega, tras un proceso de negociación largo, intenso y complejo entre gobierno y agentes sociales, con un consenso que no se daba en semejantes términos cuantitativos y cualitativos desde 1980, año de promulgación del Estatuto de los Trabajadores.

A los principales objetivos del proceso negociador -los más perentorios a la vista de la extrema precariedad laboral y pobreza salarial que se ha extendido en nuestro mercado de trabajo-, las organizaciones sindicales sumamos otros que para nosotros siguen pendientes. Que nadie piense que este acuerdo nos hace renunciar a ellos. Sea bipartito o tripartito, el diálogo social ha de seguir en esa dirección de hacer avanzar en los derechos de las personas trabajadoras.

Dicho esto, justo es reconocer que, aunque las haya, las omisiones de esta reforma no pueden eclipsar la relevancia de un acuerdo que además allana el camino para que lleguen a nuestro país y, en la parte que corresponda, también a nuestra Región, hasta 140.000 millones de euros de los Fondos Europeos Next Generation.

Habida cuenta del reto de transformación medioambiental y tecnológica que enfrenta a corto plazo nuestro tejido productivo, importante es la potenciación de los ERTES, en particular a través del nuevo Mecanismo RED, con el que se consolida en nuestro ordenamiento jurídico buena parte de las normas dictadas durante la pandemia. Su objetivo es permitir a las empresas contar con una herramienta de contrastada eficacia para hacer frente a situaciones como las derivadas de una crisis o un proceso de transformación sectorial, y hacerlo de la manera menos traumática posible. Las reducciones de jornada o las suspensiones temporales habrán de ser alternativa a los despidos, se vincularán a la formación, se apoyarán con exenciones y bonificaciones supeditadas al sostenimiento del empleo y mantendrán las principales protecciones para las personas trabajadoras afectadas.

Llega el fin, con esta reforma, de los despidos objetivos y colectivos en las Administraciones Públicas, una posibilidad introducida por la reforma de 2012, injusta a la par que incongruente en un sector público saturado, precisamente, por la falta de efectivos.

La negociación colectiva es otro de los campos donde los efectos de la reforma se materializarán de una forma más inmediata. Según el Observatorio regional de la Negociación Colectiva, en septiembre del año pasado, 48 convenios de sector de ámbito autonómico (de un total de 61) se encontraban expirados a la espera de ser sustituidos por un nuevo acuerdo. A esos 48 se han añadido ahora cuatro más que fijaban el 31 de diciembre de 2021 como fecha final de su vigencia. En total, algo más de medio centenar de ámbitos sectoriales, en los que se ocupan más de 200.000 trabajadores y trabajadoras murcianas, sobre los que, gracias a esta nueva reforma, ya no pesará la *espada de Damocles* del fin de la ultraactividad. Los convenios se verán prorrogados hasta que sean sustituidos por otros, sin limitación temporal, y, lo que es sumamente

importante, los convenios de empresa no podrán devaluar los mínimos salariales fijados en los sectoriales.

Por otra parte, la simplificación de contratos, con la desaparición del contrato de obra o servicio (tradicional nicho de fraude y encubrimiento de relaciones laborales indefinidas que aquí representa la mitad de las contrataciones temporales), unida al refuerzo de la exigencia de causalidad de las figuras contractuales temporales que se mantienen, y el endurecimiento de las sanciones por uso fraudulento de la temporalidad, sin duda, forzarán la reconducción hacia la fijeza de gran parte del millón de contratos temporales que cada año se hacen en la Región de Murcia.

Será también trascendental para nuestra Región el refuerzo de la figura del fijo discontinuo, cuya extensión se favorece en detrimento de otras más precarias, siendo objeto de una nueva regulación destinada a dar mayor seguridad a los llamamientos y reforzar sus derechos. El reconocimiento expreso de su antigüedad por todo el periodo que dure la relación laboral (y no solo por los días efectivamente trabajados) y el compromiso de mejorar su acceso a las prestaciones por desempleo, y concretamente respecto a su acceso al subsidio por desempleo, beneficiarán a los más de 17.500 fijos discontinuos actualmente afiliados a la Seguridad Social en nuestra Región.

En cualquier caso, es evidente que para que podamos rentabilizar estas medidas en su aplicación práctica, no sólo es necesario (y así lo reconoce la Exposición de Motivos del RDL 32/2021, de 28 de diciembre), un cambio en las normas, también *“en las prácticas y la propia cultura de las relaciones laborales”*. Un cambio que hace décadas pide a gritos el mercado laboral regional, y que seguiremos reclamando en cada convenio y en cada mesa de negociación.

Antonio Jiménez Sánchez es secretario general de UGT de la Región de Murcia