

# Nueve años de caída de la temporalidad, más SMI y menos despidos en las crisis

Los sindicatos exigen proteger las mejoras logradas y, como nuevos retos, reducir la jornada y modificar el despido ▶ Eligen la reforma laboral de 2022 como la medida más destacada

**RAQUEL PASCUAL CORTÉS**  
MADRID

Los lemas que escogen los principales sindicatos de clase españoles CC OO y UGT para encabezar sus manifestaciones del Primero de Mayo suelen enarbolar sus principales reivindicaciones en cada momento. Este año, no es baladí que la consigna escogida para la movilización de ayer hable de conservar todas las mejoras laborales como el primero de los objetivos: *proteger lo conquistado, ganar futuro*, reza el lema del Día del Trabajo. Así, además de conservar los nuevos derechos conseguidos, los sindicatos se ponen otros objetivos: sacar adelante en el Parlamento el acuerdo con el Gobierno para reducir la jornada máxima legal de 40 a 37,5 horas semanales y reformar la indemnización por despido.

El ordenamiento jurídico laboral ha experimentado desde mediados de la década pasada numerosas modificaciones para, entre otras cosas, subir reiterada e intensamente el salario mínimo interprofesional (SMI, que ha aumentado un 61% entre 2018 y 2025); limitar al máximo la contratación temporal (cuya tasa ha caído desde el 27% en 2017 al 15% actual); establecer y desarrollar por ley la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres; regular la laboralidad de las nuevas plataformas digitales y el teletrabajo; acabar con los despidos por absentismo o tras una incapacidad permanente; o hacer obligatorio el registro diario de la jornada en todas las empresas.

Muchos nuevos derechos laborales adquiridos por los trabajadores en España se han producido en los últimos nueve años, y arrancan con el primer gran incremento del salario mínimo en 2017, cuando –aun con el último Gobierno del PP con Mariano Rajoy al frente y Fátima Báñez como ministra de Empleo– subió un 8% tras aumentos muy exigüos y congelaciones desde la crisis financiera de 2008. Pero es desde la llegada de Pedro Sánchez

al poder, en junio de 2018, tras la moción de censura a Rajoy, cuando los cambios en la normativa laboral para mejorar las condiciones de trabajo se han producido con mayor intensidad y se han convertido en una constante en la política económica del Gobierno.

La mayoría de estas reformas han estado precedidas de intensísimas negociaciones, de carácter bipartito entre patronal y sindicatos pero, sobre todo, tripartito, con la participación protagonista de dos ministros de Trabajo: Magdalena Valerio, que fue la artífice del registro de jornada obligatorio; y Yolanda Díaz, una abogada laboralista, que ha impulsado todos los cambios con los que el Ejecutivo de coalición ha intentado revertir los efectos de la otra reforma del mercado de trabajo de 2012, que abarató el despido y dio más poder a las empresas en la negociación colectiva.

Como declaración de intenciones, la primera decisión normativa que sacó adelante Díaz al poco de llegar al cargo fue la derogación del despido objetivo por absentismo.

## Cambios normativos

Una de las principales negociadoras en la batalla por estos nuevos derechos laborales, la secretaria de Acción Sindical de Comisiones Obreras (CC OO), Maricruz Vicente, tiene claro cuáles son los cambios normativos que han supuesto mayores mejoras para los trabajadores. En primer lugar, escoge la reforma laboral, que supuso una pequeña revolución contractual, al menos de concepto, al hacer obligatorio el contrato indefinido como relación laboral general, salvo excepciones; mejoró el contrato fijo discontinuo para aumentar su utilización; y eliminó el contrato de obra, que era con el que se producía un mayor abuso de la temporalidad.

También recuperó la primacía de los convenios colectivos sectoriales para volver a reequilibrar la relación de fuerzas entre empresarios y trabajadores en la negociación colectiva.

## Asalariados por tipo de contrato



Esta elección de la reforma laboral de 2022 como la más importante de estos últimos años es compartida por el otro gran negociador sindical de los últimos años, el vicesecretario general de Política Sindical de UGT, Fernando Luján, otro experimentado laboralista, que coincide con Vicente en que "hay un antes y un después de la reforma laboral en la calidad del empleo". Para Luján, la reforma laboral también fue la negociación más dura de los últimos tiempos del diálogo social. Esta norma estuvo a punto de no salir porque hubo socios del Gobierno que se desmarcaron de ella, pero fue aprobada en el Parlamento gracias a que un diputado del PP se equivocó en el momento de la votación, y respaldó el texto.

La segunda reforma de mayor calado elegida por la dirigente de CC OO es la derogada de los seis acuerdos tripartitos (Gobierno, patronal y sindicatos) para dar una nueva regulación a los expedientes de regulación de empleo temporal (ERTE), como respuesta alternativa a los despidos durante la pandemia en 2020 y 2021. "Aquellos pactos supusieron un cambio de paradigma en España sobre la forma en la que abordar las crisis: se comprobó que se sale mejor con políticas expansivas

que con austeridad", asegura Vicente.

Finalmente, la fuerte subida experimentada por el SMI es el tercer cambio más significativo para los empleados. Este suelo mínimo de renta salarial ha pasado de 655 euros en 2016 a 1.184 en este 2025, y a representar aproximadamente el 60% del salario medio, tal y como apunta la Carta Social Europea. "Lejos de destruir empleo –como pronosticaron diferentes organismos económicos encabezados por el Banco de España– ha quedado comprobado que estos incrementos han contribuido a mejorar la economía y el tejido productivo", indica la responsable sindical. Si bien no son pocos los expertos que, más allá de esta evolución del salario mínimo, consideran que en general el incremento del resto de las rentas salariales sigue siendo uno de los principales asuntos pendientes de la mejora del mercado laboral español.

## Negociación más dura

Pero si se le pregunta por la negociación más complicada, Vicente no duda en apuntar a la ley rider, que estableció que los trabajadores de plataformas tienen una relación laboral y no mercantil o de falsos autónomos con sus empleadores, las plataformas digita-

les. "Fueron nueve meses de intensas conversaciones con el Ejecutivo y los empresarios, pero conseguimos cambiar, con un texto muy corto, la concepción de una nueva forma de trabajo que muchas presiones (empresariales) querían dejar sin regular", explica la negociadora sindical.

Desde UGT, apuntan a otra mejora para los trabajadores que no estuvo generada directamente por un cambio en el ordenamiento jurídico español, al menos de momento. Para Luján, es también muy destacable la resolución del Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa, obtenida ante una reclamación de UGT, en la que se

insta a España a modificar la indemnización por despido para hacerla más adecuada y restaurativa. Este sindicato pudo interponer esta reclamación gracias a que el Gobierno ratificó la Carta Social Europea. Ahora Yolanda Díaz pretende abrir una nueva negociación para, ahora sí, reformar legalmente la indemnización por despido.

Tras el tirón de orejas europeo, varios tribunales españoles se han basado en este fallo para reconocer indemnizaciones por despido adicionales y, ahora, el Gobierno pretende abrir una negociación del diálogo social para reformar el cálculo del despido y adecuarlo más a las circunstancias personales de cada trabajador.

Desde el lado más práctico llega la visión de un jurista experto en Derecho del Trabajo. El socio de Laboral del despacho Pérez-Llorca, Daniel Cifuentes, considera que dos de los cambios legales que han tenido más impacto en la mejora de las condiciones laborales son la citada subida del salario mínimo, y la recuperación de la prioridad aplicativa de los convenios sectoriales, gracias a la que las empresas ya no pueden usar la norma creada en la reforma laboral popular de 2012 para devaluar los salarios a través de convenios de empresa.

**Los ERTE fueron un "cambio de paradigma", dicen desde CC OO**

**UGT subraya la resolución del Consejo de Europa sobre el despido**