

Nueva reforma laboral

Entrevistamos a **Isaac Macías**, presidente del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Zamora, para conocer a fondo cómo afectará la nueva reforma laboral al trabajo de los graduados sociales y al ciudadano.

¿Qué rol desempeñan los graduados sociales desde el 31 de diciembre del 2021, fecha de la entrada en vigor de la reforma laboral?

En mi opinión el rol no ha cambiado, más bien, si hasta ahora hemos demostrado ser una profesión esencial, ahora con la reforma laboral, para algunos simple y poco profunda pero para gente como yo, que pensamos que es un giro de 180°, aún somos más imprescindibles.

No en vano somos la única profesión jurídica del país con **formación absoluta** en relaciones laborales, derecho del trabajo y seguridad social y además asesoramos al 85% de pymes y autónomos, que no nos engañemos, son el motor de producción de nuestro país.

¿Se ha incrementado su trabajo y el de los graduados sociales en general desde la aplicación de la reforma laboral?

Se ha incrementado el trabajo de nuestros despachos porque como todo en la vida, una cosa es la idea y otra bien distinta, es aplicarla. Nos toca a los Graduados Sociales, (y a las demás profesiones jurídicas de este país), interpretar y acomodar una norma muy asentada o, muy basada, en el derecho comparado de otros países, con estructuras de relaciones laborales distintas a las nuestras, y encajarla en las características de nuestro mercado de trabajo, que es único y basado en solo dos motores de creación de riqueza.

No es fácil, ni para el ministerio, ni para la inspección de trabajo, ni para los tribunales, ni para nosotros, que somos los que estamos al pie de la calle. Sin duda eso genera trabajo porque genera incer-

tidumbre en las partes contratantes y nuestra labor es ahí donde se hace notar.

¿Cuáles son las dudas más frecuentes (de sus clientes) respecto a la reforma laboral?

Las principales dudas vienen del tipo de contrato que pueden utilizar en cada caso. Ahora tienes que explicarle al cliente que el tipo de contrato no va en función del tiempo que necesita realmente la prestación del trabajador, sino de la naturaleza de la actividad de la empresa, es decir, si es cíclica en el tiempo y en los tiempos anuales, si es previsible o imprevisible. Eso les genera muchas dudas e incertidumbre porque la concepción del contrato hasta ahora estaba más pensada, o no, en la mentalidad del empresario, para basarse en el tiempo que pueden necesitar ese esfuerzo. Son variables que pueden parecer hasta idénticas pero no tienen nada que ver.

Una de las novedades clave de la reforma han sido los contratos (la supresión del contrato de obra y servicio) ¿cree que la incorporación de nuevas figuras de contrato y las modificaciones de los existentes se adaptan a los nuevos tiempos?

Desde mi punto de vista, cuando se habla de nuevos tiempos, se están metiendo en el mismo “saco todos los amores”, (como dice Ramón Melendi), y eso no es práctico. Cierro es que la estructura de la contratación laboral en España había derivado hacia el uso y abuso del contrato temporal y con la reforma laboral no es que se haya cambiado el contrato temporal por el indefinido, no. En el Estatuto de los Trabajadores el contrato de trabajo es indefinido “per se”, y el temporal es una excepcionalidad, pero en la práctica le habíamos dado la vuelta a la norma. Yo creo que no se trata tanto de adaptarse a los llamados “nuevos tiempos”, sino de adaptarse a los tiempos reales actuales, (con las

necesidades reales del mercado de trabajo), e ir trabajando en construir un marco de relaciones laborales, y por ende de contratación, que se haga de abajo hacia arriba, es decir que se vea hasta dónde puede dar de sí nuestro tipo de economía y qué retos nuevos podemos afrontar, con valentía, no exenta de riesgo, pero con la sensatez de hacer los trajes a la medida de nuestro desarrollo.

No nos servirá nunca un traje de mangas muy largas que no deje ver los cinco centímetros de la camisa, porque eso no es elegante y tampoco cumple su fin.

¿Qué aspectos de la reforma laboral serán eficaces y cuáles no? ¿Las medidas podrán paliar la temporalidad y la precariedad laboral?

Bueno, esto que me preguntas, es hacer de futurólogo, y yo soy un simple Graduado Social. Mira a mi entender la eficacia real que debe alcanzar la reforma es convencer a las dos partes contratantes de que el contrato de trabajo es un intercambio de fuerza de trabajo por dinero en forma de salario.

Partiendo de ahí, el empresario, tiene que entender que no compra una vida, sino que lo que está haciendo es interactuar con una persona como él, y que si las condiciones que ofrece a esa persona le dan seguridad, estabilidad, tranquilidad, posibilidades de prosperar y calidad de vida, la empresa se verá beneficiada porque ese trabajador realizará su tarea de forma eficaz y responsable.

Y el trabajador tiene que entender que, el que la empresa, (la que cumple con todo lo anterior), vaya bien, crezca, tenga beneficios redundará en su propio beneficio porque se abrirán nuevos horizontes de producción, beneficio y bienestar para él y para la propia empresa. ¿Pero eso se logra con un cambio normativo? A mi entender no, hay que tener paciencia con los cumplidores y rigurosidad con los incumplidores y ver que estamos dando ese giro de 180° no a la normativa laboral, sino a la **forma de educar** y estructurar las relaciones laborales de un país. De ahí que sea fundamental, cada uno desde su lugar, hacer un esfuerzo para que la empresa entienda que un contrato de trabajo indefi-

nido no es indisoluble, y al trabajador que un contrato indefinido no blindará a nadie. Si ambas partes entendemos esto y ponemos todos de nuestra parte, la reforma será un éxito, sino, como tantas veces se ha intentado con el pretendido “contrato único”, de ese árbol saldrán decenas de ramas en forma de contratos casuísticos y temporales.

¿Las novedades y modificaciones de esta reforma suponen realmente “un cambio de tendencia” como asegura la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz?

Bueno yo creo que esta pregunta está implícitamente contestada en la anterior. Si ocurre lo que antes te he comentado, la lícita intención de la ministra Díaz, se habrá conseguido, y eso será positivo, pero si la **labor pedagógica** que te comento no cala, mucho me temo que estaremos dentro de unos años en el punto de partida.

¿Cree que la reforma laboral se ha dejado o se ha olvidado de algún aspecto importante? ¿Echa en falta algo?

Creo que en el objetivo que persigue la reforma, pues quizá no, pero fuera del tema concreto de la materia de la reforma, es decir, cuando la relación laboral se torna no pacífica, habría que dotarse de las herramientas legislativas precisas para que los tribunales, que son los que resuelven en última instancia y con ello también dan su interpretación de la norma, (nada nuevo bajo el sol, ahí está la naturaleza jurídica y obligacional de las sentencias de pleno del Tribunal Supremo en Casación para Unificación de Doctrina), pudieran sentenciar de una forma clara, (no unívoca por supuesto, el Derecho no son Matemáticas), con lo cual ganaríamos en seguridad jurídica y eso equilibraría la balanza por ambas partes y creo que sería la forma de caminar todos, contentos, en el mismo sentido. Es decir, echo de menos, (pero vamos creo que esto es genético en mí), más concreción y me sobra la ambigüedad.

Esta nunca es buena en la vida, **no decidir es la peor de las decisiones, porque todo queda como estaba.**



GRADO EN CIENCIAS DEL TRABAJO
GRADUADO SOCIAL
GESTOR ADMINISTRATIVO
MEDIADOR PROFESIONAL EN MEDIACIÓN CIVIL Y MERCANTIL
N.º REG. REG. SERES: 49009

C/ Adolfo Hernández, 7
49200 BERMILLO DE SAYAGO (Zamora)
isaac@asesoriabermillo.es
980 610 103 / 615 141 936



¿Qué opina del endurecimiento de las sanciones e infracciones de la Ley LISOS (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social)?

Bueno, ni que decir tiene, que no soy de los que le gusta que se apriete mucho el tornillo, porque si rompe ya no sirve, pero también entiendo al legislador, que sabe que desde el BOE solo, no se cambia el sistema relaciones laborales de un país. Creo que el legislador está pensando en esa bolsa de contratos en fraude de ley que por más campañas de inspección que se han hecho siguen utilizando los mismos sistemas de contratación, y es verdad que todos entendemos mejor las cosas cuando nos cuestan algo más (por desgracia creo yo). El riesgo que yo veo en este tema es que esas **sanciones no siguen una proporcionalidad que pueda ser pedagógica para el infractor**, y me explico: el incremento del % igual a X, aplicado a

la sanción por una infracción laboral de una empresa, como pueden ser algunos grandes almacenes de este país, puede y debe ser pedagógico, porque a esa empresa no le gusta perder dinero y tendrá margen para corregir. Pero ese mismo % igual a X aplicado a una micropyme con dos trabajadores, quizá signifique cerrar la puerta y perder tres puestos de trabajo, dos trabajadores y un empleador. Es evidente que el incumplimiento y la gravedad es el mismo, pero las dos empresas no tienen los mismos medios, por eso digo que rigor en la sanción sí, pero unida a la proporcionalidad, porque no estamos para cerrar empresas, vivimos todos de todos. En definitiva, aquí sí que habría que descender al caso concreto.

¿Cree que los graduados sociales adquirirán más reconocimiento a partir de esta reforma laboral?

Los Graduados Sociales adquiriremos más reconocimiento social si nos formamos bien cada día y cada hora para asesorar bien a nuestros clientes, sean trabajadores o empresarios. Somos de los pocos países que tenemos una profesión técnica dedicada única y exclusivamente a la parte, para mí, más importante del Derecho, el Derecho del Trabajo, y además somos el único país en el que esa profesión además de ser técnica es, a la vez jurídica. Los Graduados Sociales intervenimos en el proceso productivo y de relaciones laborales de empresas, trabajadores y Seguridad Social, desde que nacen hasta que se extinguen, creamos las empresas, hacemos las contrataciones de los trabajadores, conformamos sus salarios, atendemos las inspecciones de trabajo, y además representamos técnicamente a todas las partes en conflicto en los juzgados y tribunales cuando el mismo se produce, con la única excepción, y espero que por poco tiempo, del recurso de Casación ante el Tribunal Supremo. En estrados y con los mismos dere-



chos y obligaciones que las otras dos profesiones jurídicas, reconocidas por la Ley Orgánica del Poder Judicial, y por este orden Abogados, Graduados Sociales Colegiados y Procuradores. Así pues, los Graduados Sociales siempre hemos estado ahí, es verdad que la pandemia, como a otras profesiones, nos hizo salir más a la luz, baste la consideración legislativa que se nos otorgó de servicio esencial. Yo creo que hay que valorar a los colectivos por lo que aportan y por lo que contribuyen a la mejora de todos, sin dejar de lado que sea nuestra forma de vida, pero para eso hay que hacer labor pedagógica como la ministra Díaz con la reforma. No solo es que en la calle se nos conozca realmente por lo que somos, sino que hay que conseguir que en la Universidad, los alumnos del Grado De relaciones Laborales y Recursos Humanos sepan que **no son meros**

“hacedores” de nóminas, no, al igual que un Licenciado o Grado en Derecho tiene que colegiarse para ser Abogado o Procurador, los nuestros tienen que colegiarse para ser Graduados Sociales y actuar en tribunales, y eso implica conocer la ley, leer muchísima jurisprudencia, estudiar mucho y a fondo la doctrina, y dar, en definitiva, un servicio acorde del que se espera de un profesional del Derecho con mayúsculas. Así pues y para terminar, la reforma nos hará más reconocibles siempre y cuando demostremos al usuario de la misma que sabemos de esto y podemos asesorarle correctamente, lo cual no significa darle siempre darle la razón al que paga, es decir parafraseando a Ortega y ciñéndolo a mi profesión: “No es esto, no es esto”.

Texto y fotos: Isabella Valente e Isaac Macías.