El acuerdo PSOE-UP: ¿qué pasa con la reforma laboral?

VIDAL ARAGONÉS. :: 04/01/2020

El Acuerdo no deroga la contrarreforma laboral del PP; de hecho, únicamente anuncia la derogación de 3 cuestiones no esenciales ni determinantes

El pasado lunes, 30 de diciembre, PSOE y Unidas Podemos (UP) presentaban el contenido programático del preacuerdo al que han llegado para conformar Gobierno. Uno de los titulares del día, tanto de UP como los grandes medios de comunicación, era que se había derogado la contrarreforma laboral, incluso el título del aparte 1.3 del acuerdo es «Derogaremos la reforma laboral. Recuperaremos Los derechos laborales arrebatados por la reforma laboral de 2012». Desgraciadamente de una lectura del Acuerdo se puede confirmar que no incluye la derogación de la contrarreforma y que incluso se explicita respecto a algunos contenidos la voluntad de no hacerlo.

Uno de los aspectos más agresivos de la contrarreforma laboral del PP fue rebajar el coste del despido. La indemnización por despido improcedente pasaba de 45 días por año, con tope de 42 mensualidades, a 33 días por año, con tope de 24 mensualidades, reducción por tanto que podía llega al 42%. Del mismo modo, eliminaba los salarios de tramitación por los despidos improcedentes, es decir, el pago de la cotización y las retribuciones dejadas de ingresar, a consecuencia de un despido posteriormente reconocido o declarado improcedente. No se hace referencia en ningún punto del pacto a que esto se recupere.

El otro gran aspecto lesivo respecto al despido fue eliminar la necesaria autorización administrativa para poder hacer efectivos los EREs (Despidos colectivos). Esto permite que la empresa, de manera unilateral, pueda hacer extinciones de contratos con carácter colectivo o, incluso, de la totalidad de contratos existentes. Ello coloca en una situación de debilidad a la parte trabajadora que se encuentre en procesos de negociación, obligando a que se acepten las propuestas empresariales bajo la amenaza de hacer efectivos los despidos con un futuro indemnizatorio incierto. El acuerdo dice literalmente: «reforzaremos el papel de la ITSS y la autoridad laboral en el control de los despidos colectivos». Pero del literal no se puede extraer la conclusión de que se recupere la obligatoriedad de la autorización administrativa.

Respecto a las causas de la extinción objetiva o colectiva de contratos, el acuerdo dice: «Revisar las causas del despido para hacer más precisa la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción»; por tanto, el acuerdo no solo no deroga, sino que no cambiará sustancialmente las causas que permiten despedir fácilmente, con una indemnización reducida de 20 días por año trabajado, sin que se pueda superar el tope de 12 meses de indemnización. En la misma línea, tampoco se hace referencia a las modificaciones que se hicieron en 2012, relativas a facilitar extinciones de contratos en el sector público.

Que la regulación del despido seguramente se mantenga como la modificó el PP no es un tema técnico. Esta situación debilita a la clase trabajadora, en la medida en que las

empresas pueden despedir fácilmente y con bajo coste. Del mismo modo, en cuanto al otro gran elemento que nos genera precariedad, las condiciones de trabajo, tampoco se expresa que se vaya a derogar o modificar la regulación de los EREs de suspensión del contrato o reducción de la jornada. Sí parece que podría haber algún tipo de mejorar en cuanto a la modificaciones de condiciones de trabajo: «Limitaremos la capacidad de modificación unilateral de las condiciones del contrato por parte de la empresa.» Dicho así, tampoco parece que se vaya a derogar el contenido de la Ley 3/2012 sobre la materia.

El otro gran elemento que determina las condiciones de trabajo es la negociación colectiva. Al respecto, después valoraremos dos de las tres cuestiones positivas del acuerdo, pero antes queremos explicar una nueva medida que tampoco supone derogación de la contrarreforma: «Revisaremos el mecanismo de inaplicación de los Convenios Colectivos, orientándolo a descuelgue salarial vinculado a causas económicas graves» . De hecho, quien haya redactado este punto es posible que esté mezclando dos conceptos de la negociación colectiva, inaplicación de convenios y descuelgue salarial. En todo caso, lo que es realmente importante es que se quiera mantener la posibilidad de inaplicación de los convenios por parte de las empresas en cuanto a los salarios, cuestión perjudicial para los intereses de la clase trabajadora.

Las únicas derogaciones que manifiesta el Acuerdo son las siguientes: 1ª No ultraactividad de convenios. Es buena noticia pero su afectación hoy es limitada. El cambio de la norma hizo mucho mal, una primera tendencia jurisprudencial que asumía la contractualización de las condiciones laborales (mantenimiento para quien las disfrutaba) redujo el impacto. Eso sí, los últimos ocho años todo el mundo ya ha tenido en cuenta esto a la vez de la negociación colectiva, por lo tanto ahora llega tarde y tendrá pocos efectos. 2a. La prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto al sector. Muy buena medida, que tendrá efectos y que era tan lesiva que incluso los históricos neoliberales de CiU pedían su derogación. 3ª Despido objetivo en base a situaciones de Incapacidad temporal (IT, baja médica). Es medida es buena pero debemos explicar dos cuestiones: mantendrá la extinción por el resto de ausencia justificadas que contempla el artículo 52 d) del ET y no significa, como confusamente se ha trasladado, que no se pueda despedir trabajadores en situación de IT con un indemnización de 33 días por año , sino que no se podrá hacer con una indemnización de 20 días por año. Por cierto, que partidos que se dicen progresistas hablen de «absentismo causado por bajas por enfermedad” es preocupante; el derecho a no ir a trabajar por enfermedad es una conquista histórica del movimiento obrero que no se debería asimilar nunca a «absentismo» .

También debemos hablar de algunas medidas que, al tener una redacción genérica, no podemos saber cuál será su concreción o la importancia de las mismas. Respecto a la contratación temporal: «Reforzaremos el principio de causalidad en la contratación temporal y las sanciones aplicables a su uso fraudulento de forma que la contratación indefinida sea la forma ordinaria de acceso al empleo» y «Revisión de los Contratos formativos». No deroga la contrarreforma laboral sobre esta materia; además, reforzar la causalidad no siempre tiene por qué reducir la temporalidad y habla de modificar contratos formativos pero no dice en qué sentido.

Tampoco se derogan las modificaciones introducidas por la Ley 3/2102 en los contratos a

tiempo parcial, únicamente hace referencia a «reforzar el control de la contratación a tiempo parcial» y «para prevenir su uso fraudulento». El gran problema no es la utilización fraudulenta de esta modalidad contractual sino que, incluso cumpliendo la regulación, sin fraude, es precaria. En un sentido similar tenemos que hablar, aunque no fue objeto de la contrarreforma laboral, de la propuesta que se hace sobre la subcontratación: «Modificaremos el art. 42.1 del Estatuto de los Trabajadores sobre contratacion y subcontratación laboral a efectos de limitar la subcontratación a servicios especializados ajenos a la actividad principal de la empresa. «. No se prohíbe, por tanto, sino que se quiere limitar alguna de sus expresiones.

Respecto a otras materias en las que la Ley 3/2012 introdujo modificaciones, tampoco se manifiesta ninguna referencia o voluntad derogativa respecto al supuesto concreto de asunción por parte del FOGASA de indemnización, o sobre las facilidades para que las ETT puedan realizar funciones de empresas de colocación.

Por último, también hay que decir que la idea general sobre lo que sería un futuro Estatuto de los Trabajadores no parece que apueste por un Derecho del Trabajo garantista y tuitivo: «… que compagine la protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los desafíos sociales, tecnológicos y ecológicos del siglo XXI y el reconocimiento de nuevos derechos de los trabajadores propios de la realidad económica, social y laboral actual …” Una mala copia de las teorías de la autodenominada flexiseguridad, de facto flexiprecariedad.

A modo de conclusión, podemos afirmar que el Acuerdo no deroga la contrarreforma laboral del PP; de hecho, únicamente anuncia la derogación de 3 cuestiones no esenciales ni determinantes. Si bien derogar la Ley 3/2012 no nos devolvería a un ámbito de estabilidad laboral (recordemos que significaría volver a la contrarreforma del PSOE de 2010 en relación a la que incluso CC.OO y UGT convocaron una huelga general), podía haber sido una clara señal de recuperación de derechos. Lejos de ello, se mantiene esencialmente una normativa laboral que fue correctamente criticada por el PSOE y cuya derogación parecía que fuera un elementos de mínimos para PODEMOS.

Nos gustaría pensar, y es una necesidad para intentar construir un camino para la justicia social, que el PSOE y UP en un futuro derogarán la contrarreforma laboral, pero no es lo que han pactado. Decía el llamado líder de Podemos que el Gobierno incorporaba la experiencia del PSOE. Pues esta experiencia por los Derechos Laborales ha significado, en los últimos 35 años, varias decenas de contrarreformas laborales que dejaron temblando el cuerpo de Derechos Laborales conquistados los últimos años de la década de los 70 del Siglo XX. En todo caso, en el camino para recuperar derechos laborales, lo esencial serán las movilizaciones del movimiento obrero, marcando un camino al respecto la convocatoria de Huelga General en Euskal Herria el 30 de enero: «Por unas pensiones públicas dignas. Por la derogación de todas las reformas laborales y de las pensiones. Por la igualdad real, económica y social; y por el reparto del trabajo y de la riqueza «.

***Autoría: Vidal Aragonés**. Abogado laboralista y profesor de Derecho del Trabajo (en excedencia). Diputado de la CUP-CC en el Parlamento de Cataluña.*

_____