Los puntos de la reforma laboral de Rajoy que ni Sánchez ni Díaz se proponen derogar

SANTIAGO LUPE :: 02/11/2021

La “barra libre” empresarial que ha permitido rebajas de salario, pérdida de derechos, descuelgue de convenios, EREs sin autorización... quedan por fuera de la agenda

La “barra libre” empresarial que ha permitido rebajas de salario, jornada, pérdida de derechos, descuelgue de convenios, EREs sin autorización administrativa y despidos objetivos por casi cualquier causa, quedan por fuera de la agenda de “reformas de la reforma” presentada por PSOE y Unidas Podemos.

El principio de acuerdo entre el PSOE y Unidas Podemos para la supuesta derogación de la Reforma Laboral del PP deja por fuera algunos de los grandes ataques que Rajoy impuso en 2012 y han dado cobertura a la brutal caída de salarios y condiciones de la última década.

El gobierno reconoce que las modificaciones estarán sujetas a la negociación con las direcciones de CCOO y UGT y la patronal, CEOE y CEPYME, así como el visto bueno de Bruselas. Tenerla lista para antes de que acabe el año es condición para recibir el siguiente tramo de los Fondos Europeos.

Esto de por sí pone en más que en entredicho que el contenido de la reforma “progresista”. Pero si atendemos a cuales serán materias de negociación - simplificación de contratos, revisión de la prevalencia de los convenios, la ultraactividad de los mismo, el reequilibrio de las fuerzas en la negociación entre trabajadores y empresas y la subcontratación – y cuales quedan por fuera de la misma, se puede hacer una lista de qué medidas de Rajoy sobrevivirán al ministerio de Yolanda Díaz.

Artículos 41 y 82.3: la barra libre para rebajar salarios y condiciones

Desde 2012 las empresas tienen, según el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la potestad de aplicar “modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo” en materia de jornada, salario, horario, turnos o funciones de cada categoría, cuando existan causas “económicas, técnicas, organizativas o de producción”. Paralelamente el artículo 82.3 permitía a los empresarios, con acuerdo con los representantes de la empresa, a descolgarse del cumplimiento del convenio colectivo por estas mismas causas.

Ambos artículos son los que han dado una práctica barra libre a los empresarios para llevar adelante rebajas salariales, reducciones de jornada y otros recortes de derechos – pausas, días de descanso, calendarios de vacaciones...- por un abanico tan amplio de causas que siempre encontraban alguna. Así, las causas económicas ni siquiera tenían que implicar pérdidas, bastaba con una bajada de la productividad o una disminución de los beneficios respecto a trimestres anteriores.

De todo esto no hay ni palabra, ni en el preacuerdo anunciado ni en las propuestas que

viene defendiendo la ministra de Trabajo. De hecho eliminar por completo ambos artículos quedó ya por fuera del acuerdo del gobierno de coalición. Lo nuevo, y aún más graves, es que ahora ni siquiera hablan de su reforma o limitación.

Por lo tanto, y tal como pide Bruselas, la nueva reforma laboral promete dejar intacto el que ha sido uno de los principales instrumentos para la precarización del empleo en miles de empresas en los últimos 10 años.

Artículos 51, 52 y 56: despidos colectivos sin control administrativo y despido libre y barato

El otro gran atentado contra los derechos laborales de 2012 vino en forma de la suspensión de la obligatoria autorización administrativa para los Expedientes de Regulación de Empleo. Estos despidos masivos debían hasta entonces ser autorizados por la autoridad laboral pertinente. La eliminación de esta condición facilitó la aplicación de EREs indiscriminada, acogiéndose a las misma barra libre de causas " económicas, técnicas, organizativas o de producción", y mermó sustantivamente la capacidad de presión e incidencia de huelgas y conflictos laborales.

Ni esta cuestión, ni la modificación de las causas de despido objetivo, aparecen en las líneas de reforma presentadas por el gobierno del PSOE y Unidas Podemos. Seguirá siendo procedente el despido por las mismas 4 causas, y con una indemnización irrisoria de 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades. En el caso del improcedente, cada vez más difícil de demostrar, la indemnización seguirá en los 33 días un máximo de 24 mensualidades. Nada de devolverla a los 45 días previos a la reforma laboral de Zapatero y que hoy ya Unidas Podemos acepta totalmente.

Solo si se demuestra una vulneración de los derechos fundamentales el despido se considerará nulo. De esta manera la ministra de Trabajo del PCE deja intacto una estructura laboral en la que el despido es en la mayoría de los casos libre. El empresario tiene un amplio abanico de causas para justificar un ERE sin autorización o un despido objetivo individual, y en caso de que éste último no tenga justificación solo tiene que desembolsar algo más de dinero en la indemnización.

Se deroga el fin de la ultractividad sin revertir la sangría de convenios causada por ella

Dos de las materias que se han anunciado como eje de la reforma "progresista" tienen mucho más de relato que de medidas con incidencia real.

Por un lado está la tan anunciada vuelta de la ultractividad de los convenios colectivos. Esta medida supuso que cuando muchos convenios que caducaban, la patronal se negaba a renovar y quedaban así al año suspendidos. Las y los trabajadores afectados pasaban a regirse por el de rango superior – provincial, estatal o si no había directamente el Estatuto de los Trabajadores – o forzados a aceptar un nuevo convenio con condiciones muy a la baja respecto al anterior.

Sin embargo, aquellos convenios que tenían recogida la clausula de ultractividad – que en

caso de no negociarse uno nuevo, se renovaba automáticamente el anterior – fueron ganando sentencias y sentando una jurisprudencia que les ha permitido conservar esta condición.

Así pues, tras una década, la mayoría de los convenios sin esa clausula han desaparecido dando paso a otros con peores condiciones. Una verdadera reforma contra el fin de la ultractividad debería incluir el restablecimiento de todos los convenios suspendidos por este ataque y la actualización automática de los salarios acorde con la subida del precio de la vida en todo este tiempo.

Simplificar los contratos sin plan contra el fraude de ley generalizado en la contratación

Por otro lado se ha anunciado una simplificación de los contratos temporales y que "la temporalidad tendrá que ser justificada". Sorprende que ni siquiera se sonrrojen al anunciar esto último. Aunque el sistema laboral español dispone de una amplia batería de contratos precarios y temporales, sobre el papel todos ellos están sujetos a algún tipo de justificación. Lo cierto, y en esto nada ha cambiado tras dos años de ministerio de Trabajo "comunista", es que el fraude de ley en la contratación laboral es generalizado, como denuncian los mismos sindicatos y numerosos estudios.

Reducir el número de contratos puede simplificar la forma, pero el contenido, acabar con la precariedad generalizada y totalmente impune de la patronal, requeriría un aumento drástico de las inspecciones de trabajo, los juzgados de los social y, sobre todo, la cuantía de las multas a las empresas para que no siga siendo rentable, aún con sanciones, seguir contratando en fraude de ley. Ninguna de estas medidas está recogida en el pacto presentado hoy.

No habrá derogación total sin un plan de lucha

Como viene siendo tónica desde la llegada de Pedro Sánchez a Moncloa, e incluso antes con Rajoy, las direcciones burocráticas de CCOO y UGT, siguen avalando la impostura del gobierno "progresista" y dejando en el cajón los derechos perdidos en la última década. Tanto Sordo como Álvarez han saludado el preacuerdo entre PSOE y Unidas Podemos, sin hacer ninguna mención a todo aquello que ha quedado por fuera de la agenda incluso de las negociaciones.

La actitud de estos burócratas sindicales, que hace años que no saben lo que es trabajar, es criminal. Ni la reforma laboral del PP, ni toda la herencia de contratos basura, precariedad y despido libre de los gobiernos de populares y "socialistas", será derogada por "la gracia" de un gobierno presidido por el PSOE, aunque ahora cuente con la complicidad de Podemos, IU y el mismo PCE.

Es necesario denunciar esta política y exigir a las direcciones de CCOO y UGT que abandonen la mesa del diálogo social y preparen un plan de lucha, que comience con una jornada de huelga general de 24h, por la derogación definitiva de las reformas laborales de Zapatero y Rajoy.

La izquierda sindical, con los sectores combativos de CCOO y UGT que se opongan a la política de sus dirigentes, y junto a la izquierda política y social que nos reivindicamos anticapitalistas, tenemos que ser parte de esta exigencia, promover la organizaciones en los centros de trabajo para pelear por esta perspectiva y empezar a levantar un programa alternativo al del "reformismo sin reformas" que pase por medidas de emergencia como la prohibición de los despidos, el fin de todos los contratos precarios, una subida general y lineal de salarios de 500 euros, un SMI de 1500 y una reducción de la jornada laboral a 30 horas con la obligación de realizar las contrataciones necesarias para cubrir el número total de horas, y acabar así con un desempleo que ronda todavía el 15%.

https://www.izquierdadiario.es/Los-puntos-de-la-reforma-laboral-de-Rajoy-que-ni-Sanchez-ni-Diaz-se-proponen-derogar

---

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/los-puntos-de-la-reforma