

La Reforma Laboral del 2012 no se derogará.

PACO CABELLO. :: 08/11/2021

La Reforma Laboral del 2021 'la "reforma de Rajoy"- finalmente ni se derogará ni tan siquiera lo será la mayoría de su articulado

Por Paco Cabello. Secretario de acción sindical del SAT de Granada

La derogación de la reforma laboral parecía un espejismo hasta hace poco, pero ya es una realidad que el Gobierno de España, liderado por Pedro Sánchez en coalición con Unidas Podemos, espera que se "modernice" a finales este año. El anuncio se ha producido este martes, 2 de noviembre de 2021, tras una reunión con dos de sus altos cargos, Yolanda Díaz, ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, y Nadia Calviño, ministra de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Así que - y como muchos temíamos- la Reforma Laboral del 2021 'la "reforma de Rajoy"- finalmente ni se derogará ni tan siquiera lo será la mayoría de su articulado o, cuanto menos, una parte sustancial del mismo que contiene los dictados más lesivos para los intereses de la Clase Obrera.

La reforma laboral del año 2012, la última de una larga serie de reformas acaecidas durante estos cuarenta años de sistema formalmente democrático y que han ido inclinando la balanza de las relaciones laborales - una balanza que siempre estuvo trucada, pero que mantenía al menos una apariencia de equilibrio- progresivamente hacia el lado empresarial , fue la peor de todas las adoptadas, máxime cuando fue aplicada en medio de una profundísima crisis y económica y laboral que llevó el miedo y la desesperación a millones de trabajadores y trabajadoras¹. Pero no olvidemos que antes, en el año 2010, se produjo otra reforma de gran calado que señaló el camino a seguir por los *timoneles de las reformas económicas* y que no es otro que el del camino del Neo Liberalismo y sus políticas complementarias dictadas por la Unión Europea.

La reforma de Zapatero.

La Reforma de la legislación laboral de 2010 estuvo constituida por el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Esta reforma, básicamente abarató y facilitó el despido mediante **la aplicación de la procedencia de los despidos por pérdidas de la empresa**, contribuyó a la desregulación de las relaciones laborales abriendo la mano a la negociación de convenios de empresa frente a los sectoriales y de ramo y otorgó nuevas prerrogativas a los empresarios en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Pero, además de las medidas concretas aplicadas durante el segundo mandato de Rodríguez Zapatero, la reforma de la Constitución Española (CE), que el PSOE acordara con el PP, vino a marcar la deriva hacia el desastre de las políticas sociales y laborales al establecer que «el

volumen de deuda pública del conjunto de las Administraciones Públicas en relación al producto interior bruto del Estado no podrá superar el valor de referencia establecido en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea».

La reforma de Rajoy.

La reforma laboral de 2012 (RD-Ley 3/2012 o “contrarreforma laboral”) tuvo un contexto diferente en gran parte a las anteriores. La crisis económica que afectó al Estado español y a otros países (sobre todo en EEUU, Europa y Japón) provocó un brutal aumento del desempleo que nos llevó a la cifra de 5 millones de desempleados). Así, una nueva crisis del sistema económico imperante trajo consigo la aplicación de medidas neo liberales favorables a los bancos y empresarios para salir de la misma y que no es otra que generando más beneficio. Un beneficio a costa evidentemente de los que generamos la riqueza: los trabajadores y trabajadoras. Todas las medidas adoptadas fueron en este sentido, el de extraer más beneficio bajando los costes relacionados directamente con el trabajador o la trabajadora y de regar con multimillonarias dádivas y subvenciones a bancos y empresas detrayendo esos recursos de los gastos que debieran asegurar la protección social para los más desfavorecidos.

Un aspecto fundamental entre las medidas de esta “Reforma Rajoy” –silenciado hoy por los agentes sociales- es la práctica eliminación de los salarios de tramitación en materia de despidos y a los que después de la reforma laboral del año 2012, **sólo se puede acceder en caso de reincorporación al trabajo después de un despido**, ya sea por un despido declarado improcedente o declarado nulo. Medida de un inmenso calado que supera en sus efectos nocivos a la tan cacareada de la reducción de 45 a 33 días (en otros casos a 20 y en otros a 12) de indemnización por despido por año trabajado.

Concluiremos para este sucinto resumen de las reformas laborales del 2010 y 2012, que la profunda crisis que atravesó el capitalismo y de la que ahora sufrimos una nueva secuela, llevó en los inicios de la pasada década al planteamiento desde sectores incluso conservadores, de una pretendida necesidad de reformarlo. Esto, muy lejos de buscar la solución de problema alguno, suponía en la práctica intensificar la idea de que las causas de la crisis eran errores en el desarrollo del sistema pero no un fallo orgánico o estructural del mismo. De aquí que no se produjese reforma alguna del capitalismo, sino la contrarreforma de los derechos sociales. Las instituciones de la Unión Europea, el FMI y el Banco Mundial han seguido aplicando su diktat en las políticas a desarrollar, siendo simplistas y discriminatorias en el ámbito de las relaciones laborales: rebajar los costes del trabajo. Idénticas medidas se solicitan para todos los estados, teniendo mayor o menor intensidad según la gravedad de la crisis y la realidad de su movimiento sindical.

Los pactos sociales y el paripé de los agentes sociales.

Una de las manifestaciones esenciales del Estado de Derecho en los países de la Unión Europea es la institucionalización del diálogo social entre Gobiernos, Administraciones públicas y sindicatos y organizaciones empresariales. La Constitución española les reserva un papel muy relevante en su título preliminar, concretamente en el artículo 7, lo que da

una idea clara de la importancia que les otorga.

La concertación social - nos dicen - , es un instrumento de estabilidad y participación en la configuración del ordenamiento jurídico laboral, el cual ha pasado por distintas etapas, teniendo en el ámbito del Estado Español resultados siempre nefastos para los derechos de trabajadores y trabajadoras y que en estos años ha adolecido de una insultante falta consideración social.

Pero ¿cuál ha sido el papel y cuáles son los sindicatos que han venido a formar parte del diálogo social? Básicamente, desde los Pactos de la Moncloa firmados a mediados de 1977, han sido CCOO y UGT. Ambos sindicatos se aprestaron a obtener una posición de privilegio en el mundo de las relaciones laborales y dicho lugar se lo hicieron a costa de negar la participación de los trabajadores en sus propios asuntos. Así, del mismo modo en que el PCE y el PSOE aceptaron la nueva legalidad democrática impuesta por los sucesores y liquidadores del Franquismo más allá de lo aceptable para supuestas organizaciones de la izquierda política, CCOO y UGT - entonces correas de transmisión sindical de aquellos partidos - se apresuraron a obtener una legitimidad refrendada por el Gobierno y la patronal a base de desmovilizar a la Clase Trabajadora y a desprender al movimiento sindical de sus herramientas tradicionales de lucha. A partir de los Pactos de la Moncloa vendrán diversos pactos sociales jalonados de reformas laborales como el AI (acuerdo interconfederal), AMI (acuerdo marco interconfederal) ANE (acuerdo nacional de empleo), AES (acuerdo económico y social), etc. En todos estos pactos los sindicatos firmantes rebajaban las condiciones y garantías laborales de trabajadores y trabajadoras a cambio de asegurarse su papel de interlocutores válidos y de su propia hegemonía y sostenimiento económico que les mantuviera como sindicatos más representativos (sic).

A results de todo este proceso de burocratización e institucionalización por el que CCOO y UGT han dejado de ser - por mucho que se empeñen ellos - sindicatos de clase para convertirse en un engranaje más del Estado y de sus políticas neo liberales, consiguieron que los trabajadores y las trabajadoras hayan visto cómo el sindicalismo de los sindicatos llamados mayoritarios ha ido permitiendo que en muchas empresas e instituciones públicas el sindicalismo como tal vaya unido a las palabras “corrupción”, “entreguismo” y “traición”. Ciertamente no toda la base social del sindicalismo ha respondido a este esquema, pero sí es cierto que la gran burocracia sindical creada por CCOO y UGT no sólo es criticada por la derecha y sus medios de comunicación, también por un amplio número de trabajadores y trabajadoras que dicen “pasar del sindicalismo” tomando una parte por el todo. Y es por eso, que desde organizaciones como el Sindicato Andaluz de Trabajadores y Trabajadoras (SAT) junto al resto de sindicatos alternativos, realmente de clase y que no hemos aceptado uncirnos al yugo del carro estado neo liberal y de su concertación social, debemos revitalizar el sindicalismo como una práctica liberadora de los trabajadores y las trabajadoras.

La práctica de los sindicatos burocratizados se aleja mucho de lo que necesitamos ahora los trabajadores y las trabajadoras. Y no es necesario recurrir a inventos de un nuevo sindicalismo, sino más bien traer de nuevo los principios y valores del sindicalismo de donde nunca debieron salir: las empresas, los tajos y a cualquier sector económico y del mundo del trabajo. Es imprescindible, pues, relanzar y vivificar un sindicalismo donde la participación

y la democracia directa a través de la asamblea de trabajadores y de trabajadoras sea el eje y el principio vertebrador e irrenunciable de esta forma de entender y hacer sindicalismo, junto con la autonomía, la independencia más absoluta respecto de las instituciones, partidos políticos y patronales y la reivindicación soberanista andaluza en el caso concreto del SAT.

¿ Por qué no se van a derogar las reformas laborales?

Ese evidente giro sindical de CCOO y UGT, aunque realmente es resituarse En su posición anterior a la convocatoria de la huelga general del 29-S, se profundiza con la firma del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Lo grave no es tanto lo que se firma, que no es vinculante para quien no lo suscribe, cuanto la adopción como propio del discurso patronal: “La flexibilidad interna mantiene el empleo y evita despidos”

Que nadie dude ni por un solo instante que *las reforma laborales del 2010 y 2012 no van a ser derogadas.*

Comenzábamos el artículo con la referencia al del Gobierno sobre la derogación de la “reforma de Rajoy”. Pocas horas bastó para que, desde el gobierno, se saliera al paso afirmando que tal acuerdo no iba a aplicarse nunca como ya venía siendo dicho desde meses atrás por el propio Gobierno y por su ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, así como por la vicepresidenta de Asuntos Económicos, Nadia Calviño.

El Gobierno no está por otras políticas que no sean las que ordene y acepte el “hermano mayor de Bruselas” y con ello coinciden todos sus ministros - incluidos los cinco de UP -, como tampoco lo están la patronal, las Administraciones Autonómicas - mayoritariamente gobernadas por PP y PSOE, ni los sindicatos CCOO y UGT , que pasaron, entre las reformas de Zapatero y Rajoy, de la convocatoria de una huelga general - la del 29-S del 2010 - y de las críticas al proyecto de modificación del sistema de pensiones a aceptar este último, realizar una crítica tibia a la modificación de la negociación colectiva y asumir hasta los argumentos patronales sobre la desregulación laboral como elemento que evita despidos². Por tanto, si los agentes sociales coinciden al 100 % en mantener la política económica dictada desde la Unión Europea y sus recetas neo liberales ¿ cómo van a derogar una reforma laboral que constituye una de las piedras angulares de las políticas económicas del Estado Español actual?

Que la reforma laboral de Rajoy sea retocada y maquillada no es sinónimo de derogación, muy al contrario significa la perpetuación de la política de aumentar benéficos a costa de los derechos y salarios de los trabajadores y las trabajadoras. En el II Acuerdo Sobre Negociación Colectiva suscrito por CCOO y UGT en enero del 2012 - previo a la reforma Rajoy y al que han seguido el III y IV en años posteriores- los Pin y Pon del sindicalismo reconocen la adopción como propio del discurso patronal: «La flexibilidad interna mantiene el empleo y evita despidos” (pág. 4, tercer párrafo, del II Acuerdo)». En este acuerdo y los posteriores firmados junto al resto de agentes sociales todo el texto y el

articulado manifiesta una permanente apuesta por trasladar los convenios colectivos y la negociación al ámbito de la empresa, reconocer que si las modificaciones son negociadas siempre son positivas y aceptar rebajas salariales. ¿Qué nos puede llevar a pensar que esto va a ser cambiado?

Dentro de la vertiginosa sucesión de legislación, medidas, contramedidas y publicaciones en el Boletín Oficial del Estado, quizá pronto, veremos hasta dónde están dispuestos a ceder Gobierno, patronal y Sindicatos ante el sufrimiento y la previsible protesta social que se avecina para el final del 2021 y años venideros. En cualquier caso, lo que no veremos será la derogación de las reformas laborales de Rajoy y Zapatero como resultado de un acuerdo entre los elementos que constituyen el pilar social del Estado Español al día de hoy.

Así que ya sabemos... Si no queremos pagar más crisis y ser las víctimas del injusto sistema que padecemos, que nos empobrece, aliena y destruye como clase social, pongámonos manos a la obra.

1La “reforma de Rajoy” se hizo mediante la aplicación de un Real Decreto aprobado el 10 de febrero del 2012 (“convalidada” dentro de la ley votada en el parlamento el 6 de junio del 2012, pero sin debate, ni propuestas, ni periodo de carencia, puesto a que fue publicada en el BOE el 12 de febrero del 2021).

Para aplicar esta reforma no hubo debate, ni negociación con CCOO-UGT y patronal, sino que se hizo por *real orden* 50 días después de la toma de posesión del gobierno conservador y retrógrado del gallego de “los hilillos de plastilina” y que fue el 22 de noviembre del 2011).

2 *Ese evidente giro sindical de CCOO y UGT, aunque realmente es resituarse En su posición anterior a la convocatoria de la huelga general del 29-S, se profuniza con la firma del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Lo grave no es tanto lo que se firma, que no es vinculante para quien no lo suscribe, cuanto la adopción como propio del discurso patronal: “La flexibilidad interna mantiene el empleo y evita despidos” (pág. 4, tercer párrafo, del II Acuerdo). A su vez, todo el texto es una apuesta por trasladar la negociación al ámbito de la empresa, reconocer que si las modificaciones son negociadas siempre son positivas y aceptar rebajas salariales.*

Claves para entender la próxima reforma laboral de 2021

A contrarreloj. Así es como trabajan desde el Gobierno de Pedro Sánchez para tener todos los acuerdos listos sobre la reforma laboral en las próximas semanas y **rubricarlos en noviembre**. Y es que la mesa de diálogo entre Yolanda Díaz, de Unidas Podemos, y Nadia Calviño, del PSOE, se ha hecho esperar tras meses de tensión y duros enfrentamientos.

Aunque parece que al fin ambas ministras se han puesto de acuerdo, aunque todavía deben poner en común sus **diferentes puntos de vista con respecto a la derogación de la**

reforma laboral, ahora conocida como “**modernización de la reforma laboral**”, un nuevo término acuñado por el presidente del Gobierno durante la cumbre de líderes del G-20 celebrada la a finales del mes de octubre en Roma.

El porqué de la “ no derogación.

Cabe recordar que la última reforma fue **impulsada por el Partido Popular hace ya casi 10 años**, concretamente en 2012 y con Mariano Rajoy al frente. Si bien lo cierto es que parece que las circunstancias que rodean al más que cambiante mercado de trabajo han variado de forma drástica.

Hay que tener en cuenta que **la tendencia en los sectores industriales ha sufrido importantes cambios** y, cómo no, también en lo que se refiere a contratación de personal. Además, **las empresas están ahora sumergidas en plenos procesos tecnológicos y de digitalización**, mucho más avanzados que los de hace una década.

Es más, las multinacionales más conocidas en nuestro país, como es el caso del gigante del comercio electrónico Amazon, ya se sirven de algoritmo. Si todo esto fuera poco, tampoco hay que olvidar el **devastador paso de la crisis sanitaria a causa del coronavirus**, que dejó como consecuencia los ya más que conocidos por todos como **EREs** y **ERTEs** para miles de empleados desde que comenzara en marzo de 2020 y en activos todavía hoy.

La postura de Nadia Calviño ante la “modernización” de la reforma laboral

La postura de Nadia Calviño, al frente del Ministerio de Economía, **busca un entendimiento con la CEOE** a la que invita a que se sume a un eventual acuerdo social y se centra en los siguientes puntos:

Mayor **simplificación de los contratos exigentes**.

Reducción en la temporalidad de los empleados.

Acabar con la masificación de los contratos temporales o de duración establecida.

Mejorar la regularización de la subcontratación.

Reequilibrio de las partes en la negociación colectiva para aplicar el convenio sectorial frente al convenio colectivo de cada empresa.

Establecer un mecanismo permanente de flexibilidad interna de las empresas y de estabilización del empleo, con el objetivo de acabar con los ERTes y EREs.

Lo que busca conseguir Yolanda Díaz con la nueva reforma laboral

La ministra de Trabajo y Economía Social y vicepresidenta tercera del Gobierno, Yolanda Díaz, tiene en mente otras propuestas para la inminente “modernización” de la reforma laboral, la cual **pretende derogar por completo**.

Algo que choca frontamente con su socia de Gobierno, Nadia Calviño, que afirmó en una conferencia celebrada en Londres que el Gobierno “no va a cambiar toda la legislación laboral”.

Díaz retende “revolucionar el mercado de trabajo para adaptarlo al siglo XXI”, **a través de 11 reformas y siete inversiones**, como ya adelantó Díaz en el comunicado de prensa publicado el 10 de mayo de 2021 a través de la página web del Gobierno.

Tres ejes principales: **Abordar el paro, la precariedad laboral y eliminar la brecha de género**.

Limitar los contratos temporales y hacer que desaparezcan los contratos de obra y servicio, limitando las causas por las que una empresa puede hacer que se dé este tipo de contratación temporal.

La implantación de un **nuevo Contrato Social**, con el objetivo de que se produzca un mercado laboral decente para los jóvenes y sus futuras pensiones.

Beneficiar a las empresas que ofrezcan contratos fijos o discontinuos.

Facilitar la empleabilidad de las personas jóvenes a través del **programa Tándem**, que combina la formación en alternancia y el empleo y suma de tres nuevos modelos de contratos formativos: prácticas tras la formación reglada, formación dual de estudios universitarios y formación profesional.

Nuevas jornadas de trabajo cuando haya dificultades en la actividad empresarial para hacer frente a los despidos.

Abordar el estudio de la jornada laboral de 32 horas o 4 días.

Añadir nuevos mínimos a las condiciones para la externalización de trabajo.

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/la-reforma-laboral-del-2012