

Pros y contras sobre la reforma laboral



Qué hacer sobre la reforma laboral es una de las cuestiones más decisivas para este gobierno, para la legislatura y para el movimiento sindical y trabajador. Como es bien sabido la reforma laboral del PP dio un vuelco total a las relaciones laborales dando mayor poder a los empresarios, debilitando a los sindicatos, precarizando el empleo (un 48% de los actuales contratos son precarios) y reduciendo los salarios. Se dijo que era para crear empleo. Otra mentira más para mantener el beneficio empresarial.

El acuerdo entre el gobierno, la patronal y los sindicatos CCOO y UGT modifica algunos aspectos de la reforma laboral que impuso el PP en 2012 pero no la deroga ni cambia todos los aspectos lesivos para los intereses de la clase trabajadora y el sindicalismo de clase. A falta de un análisis más exhaustivo y de la posterior discusión parlamentaria estos son algunos de los elementos del acuerdo y lo que se ha quedado en el tintero.

Lo que cambia

El acuerdo restablece la ultraactividad de los convenios (no caducarán si no se llega a un nuevo acuerdo de convenio).

Reduce la contratación a dos modalidades, los indefinidos y temporales. El máximo de concatenación de contratos será de 18 meses (ahora podía llegar hasta 4 años) y en ese momento el trabajador o trabajadora pasará a ser fijo.

Desaparece el contrato de obra o servicio. Solo se mantendrá en la construcción por un contrato

indefinido por obra.

Se incrementan las sanciones por fraude en los contratos temporales hasta 7.500 o 10.000 euros. Se considerará como infracción cada uno de los contratos fraudulentos (hasta ahora una sanción podía imponerse por fraudes colectivos)

Las contratadas y subcontratadas tendrán que pagar los salarios de la empresa de referencia.

Lo que habrá que seguir aguantando

Se mantiene la indemnización por despido impuesta por el PP de 33 días con un tope de 24 mensualidades, antes era de 45 días con un tope de 42 mensualidades.

No se recupera la autorización administrativa para los ERE. Las empresas podrán seguir realizando expedientes de empleo en las mismas condiciones que impuso la reforma del PP.

No se recuperan los salarios de tramitación que las empresas estaban obligadas a pagar desde el despido de un trabajador hasta que hubiera decisión judicial.

No se modifica el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores que sigue garantizando a los empresarios la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, como jornada, turnos y salarios.

Se mantiene la prevalencia del convenio de empresa, salvo en los salarios que serán los del convenio de sector.

No se tiene en cuenta la exigencia de marcos laborales específicos en Cataluña, País Vasco y Galicia.

¿No se podía derogar?

En el acuerdo de gobierno entre PSOE y Unidas Podemos se decía textualmente: "Derogaremos la reforma laboral. Recuperaremos los derechos laborales arrebatados por la reforma laboral de 2012". No ha sido así. En mayo de 2020, PSOE, Unidas Podemos y Bildu firmaron un acuerdo en el que se decía explícitamente que "se comprometen a derogar de manera íntegra la reforma laboral del año 2012". Horas después el PSOE rectificaba diciendo que lo acordado era "la recuperación de los derechos laborales arrebatados por la reforma laboral de 2012". Tampoco se ha logrado.

La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, argumentó que jurídicamente era inviable la derogación porque implicaba diversas leyes y aspectos legales, pero no hay ninguna duda de que se podía cambiar todos, absolutamente todos, los aspectos lesivos de la reforma del PP, y no se ha hecho así. ¿Quizás para que las patronales aceptaran una reforma a medias? ¿Quizás porque las patronales han impuesto su capacidad de veto?

Porque la derecha sí que aprovechó su mayoría parlamentaria para "derogar" las relaciones laborales que existían con anterioridad. Y bien que lo aprovechó para beneficiar a sus queridos empresarios. Parece que algunas izquierdas tengan miedo a dar un vuelco, a garantizar realmente y

en toda su amplitud la mejora de las condiciones de negociación y de relaciones laborales a favor de las clases trabajadoras. Hay que abandonar la política del mal menor, hay que dejar de estar a la defensiva.

Hablamos de lucha de clases, de la lucha de clases concentrada que se expresa en la legislación laboral tan decisiva en la relación entre capital y trabajo. Si la derecha aprovechó la mayoría parlamentaria para la reforma del 2012 ¿por qué no lo han hecho las izquierdas que están en el gobierno y cuentan con el suficiente apoyo parlamentario necesaria para hacerlo? Y, con toda probabilidad, hubieran contado con el apoyo sindical para ir más lejos, para cumplir lo que prometieron.

Reconocer las cosas tal cual son

A la hora de presentar el acuerdo hay demasiada épica histórica sobre su importancia o la supuesta recuperación de derechos y, sin embargo, insuficientes medidas concretas que representen el cambio que se prometió. Ya sumamos unos cuantos acuerdos “históricos” que se han quedado lejos de las necesidades de la gente. El escudo social contra la pandemia limitó algunas de sus repercusiones, pero ha sido insuficiente (el 21% de la población se encuentra en riesgo de pobreza). El ingreso mínimo vital que se presentó como “el mayor avance en derechos sociales desde la aprobación de la ley de dependencia” (un año y medio después de su puesta en vigor solo un 39% de los posibles receptores lo están recibiendo). Una renta básica universal hubiera sido una respuesta más práctica y eficaz. Se dijo también que se limitarían o establecerían controles sobre los precios de la vivienda y aún lo estamos esperando. Se dijo que se derogaría la ley mordaza y ni se tienen noticias.

No se gana nada, al contrario, anunciando supuestos avances históricos que no son más que pequeños cambios que ni siquiera nos retrotraen a situaciones anteriores. Es mejor reconocer las cosas tal cual son y afrontar sus consecuencias. Lo mejor hubiera sido derogar la reforma laboral del 2012, pero si no se ha hecho, por falta de decisión o por otras consideraciones, lo mejor es decirlo y no generar falsas expectativas. Por ejemplo, decir: “Bruselas nos ha obligado a esto y lo otro y tenemos que hacerlo para recibir unos 12.000 millones que se necesitan con urgencia”. Es mejor decir la verdad y no enmascararla con grandes titulares que suelen durar bastante poco.

Cuando hasta el secretario general de CCOO, Unai Sordo, tiene que decir que “para CCOO hubiera sido necesario incluir más trabas al despido para que el acuerdo hubiera sido plenamente satisfactorio” comprobamos que se han quedado demasiados pelos en la gatera. La negociación debería haber sido más pública, no basta con debatir o quejarse después de que se ha aprobado, y, sobre todo, debería haber sido acompañada con movilizaciones y organización. No es suficiente la política institucional para dar un vuelco a la correlación de fuerzas. ¿Es una mejora? Sí. ¿Es insuficiente? Sí.

La tan manida correlación de fuerzas no sirve para explicarlo todo. Claro que hay que tener en cuenta que las derechas están movilizadas y acechan al gobierno y a todas las izquierdas, pero las

respuestas no pueden ser timoratas, deben servir para fortalecer a las clases trabajadoras, darles confianza y movilizarlas para mejorar sus condiciones de vida y trabajo. La reforma acordada se queda corta respecto a las aspiraciones prometidas. El debate parlamentario para su aprobación definitiva puede ser la ocasión para mejorarla en el sentido de la derogación de las impopulares medidas que estableció el PP en el 2012.