



Es urgente e inaplazable derogar las reformas laborales

El acuerdo de gobierno de PSOE y UP incluía el compromiso de derogar la reforma laboral de 2012. Concretamente decía lo siguiente: “Derogaremos la reforma laboral. Recuperaremos los derechos laborales arrebatados por la reforma laboral de 2012”. Y añadía que “En concreto y con carácter urgente, derogaremos la posibilidad de despido por absentismo causado por bajas por enfermedad, derogaremos las limitaciones al ámbito temporal del convenio colectivo, haciéndolo llegar más allá de las previsiones contenidas en el mismo, tras la finalización de su vigencia y hasta la negociación de uno nuevo. Derogaremos la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los convenios sectoriales”.

Pues bien, el “gobierno progresista” se constituyó en enero de 2020, hace, por tanto, 19 meses. O, si se prefiere, casi 600 días. Y sólo la primera de esas tres medidas “urgentes” (la anulación del despido por enfermedad, introducido en la reforma de Zapatero y agravado en la de Rajoy) se ha llevado a cabo. Nadia Calviño y Yolanda Díaz anuncian ahora la “modificación” (ya no se habla de derogación) de la reforma laboral de 2012 para final de año. Si esta promesa se cumple, el gobierno tardaría 700 días en adoptar una medida “urgente”.

¿Qué impide la derogación de la reforma? Desde luego, no la aritmética parlamentaria, porque habría votos suficientes para garantizar el apoyo a la derogación. Es más bien una cuestión política: desde el propio gobierno, Nadia Calviño se ha opuesto expresamente a la derogación de la reforma, expresando así las objeciones de la Unión Europea, que defiende abiertamente la idoneidad de los recortes de derechos incluidos en ella. Y la oposición de la CEOE.

Y, sin embargo, para la clase trabajadora la recuperación de los derechos arrebatados en la reforma de 2012 (y, también, en la de 2010, impuesta por Zapatero y a la que los sindicatos respondieron con una huelga general, y que el gobierno se propone mantener) no sólo es una necesidad. Es una necesidad urgente.

Todo el mundo sabe que, en los meses próximos, miles de empresas preparan despidos masivos. Otras muchas los están aplicando ya. En esta situación las facilidades

para el despido barato que dan a las empresas las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores incluidas en las reformas laborales de Zapatero y Rajoy, así como las facilidades que dan esas contrarreformas laborales para descuelgue del convenio, para negociar convenios de empresa a la baja, para externalizar y subcontratar actividades (con convenio de empresa a la baja), son letales para la clase trabajadora.

Por tanto, es urgente la derogación íntegra de ambas reformas laborales, una exigencia que hasta ahora han mantenido los sindicatos, aunque hayan aceptado una y otra vez los impuestos por el gobierno, que para muchos, encubren su negativa a tocar las reformas.

Una derogación por etapas

Por lo que se ha hecho público, los “interlocutores sociales” (CEOE, CEPYME, UGT, CCOO y el Gobierno) han hablado de negociar las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores (ET) en dos etapas. Y parecen tener discrepancias sobre qué incluir en cada una.

Los dirigentes de UGT y CCOO aceptan en líneas generales lo recogido en el acuerdo de gobierno y proponen tratar, en una primera fase, algunas cuestiones que ya se habían negociado antes de la pandemia: eliminar los límites a la ultraactividad de los convenios colectivos, devolver la prioridad aplicativa a los convenios sectoriales, y restringir las modificaciones unilaterales por parte empresarial de las condiciones laborales. Y también, regular con nuevas limitaciones las cadenas de subcontratación (artículo 42 del ET), una medida también incluida en el acuerdo PSOE-UP, pero no con carácter urgente, y sobre la que hubo incluso un proyecto de ley que estuvo a punto de aprobarse en el parlamento en la legislatura anterior.

Las patronales se niegan a esta posibilidad. Como señala el informe aprobado en marzo de 2021 en el Consejo Confederal de CCOO, la CEOE “se niega a abordar las materias relacionadas con la subcontratación y externalización productiva y plantea que lo prioritario sea tomar medidas en contratación -mediante bonificaciones...-, ERTES -renovación de los que caducan el 31 de mayo- y políticas activas”.

Y añade el informe que “esta posición de CEOE ha sido replicada casi en iguales términos por la vicepresidenta Nadia Calviño, que sin mayor disimulo ha tomado posición inmediata. Son perfectamente conscientes de que abordar materias de la complejidad de las que requiere reducir la dualidad laboral en España, conlleva una negociación larga y compleja, en la que los aspectos de reversión de la reforma laboral se aplazarían sine die”. Este juego de “policía bueno y policía malo” dentro del gobierno agota la paciencia del más pintado. La clase trabajadora juzgará al gobierno “progresista” por lo que haga, y no por lo que diga uno u otro ministro o ministra. Y la posición del gobierno, de todo el gobierno, ha sido dilatar las negociaciones sobre derogación de la reforma laboral, con la excusa de la pandemia, y de la necesidad de convencer a la CEOE, negarse a tocar la reforma de Zapatero y sólo entrar a negociar la modificación de algunas partes de la de Rajoy.

No basta con retirar parte de las reformas

Entre las cuestiones que el gobierno y los sindicatos han hablado de derogar faltan aspectos muy importantes de las reformas laborales. Por ejemplo, todo lo referente al despido.

Desde que Felipe González introdujo los contratos temporales, nos vienen machacando con la cantilena de la “dualidad del mercado de trabajo” (es decir, de la diferencia de derechos entre los trabajadores fijos y los temporales). Todo para ir disminuyendo los derechos de los fijos y, en especial, la indemnización por despido.

En 2001 se creó una figura, el “contrato de fomento del empleo”, que rebajaba la indemnización por despido improcedente de 45 a 33 días por año trabajado. La reforma laboral de Zapatero amplió los supuestos a los que se aplicaba esta indemnización reducida y la de Rajoy generalizó la indemnización de 33 días para todos los contratos. Por tanto, la indemnización por despido la han modificado las reformas laborales para pasar de ser 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades a 33 días por año trabajado con 24 mensualidades. Para un trabajador con 28 años de antigüedad y que

cobrara el salario medio (2.000 euros en 12 pagas), son 36.000 euros menos de indemnización.

La reforma de Zapatero creó también la figura del “despido objetivo”, para empresas con pérdidas, con 20 días de indemnización por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. Aquí el ahorro por despido para el patrón es fabuloso. Despedir a un trabajador con 28 años de antigüedad le costaría 60.000 euros menos. Luego la reforma de Rajoy amplió los supuestos en que se puede aplicar este despido mucho más barato.

Ante la oleada de despidos que ya se ha iniciado, para las empresas es muy importante contar con un despido lo más barato posible. Y que deben haberse sentido más que tranquilizados por las declaraciones al respecto de la ministra de trabajo, Yolanda Díaz, en marzo pasado. Según El Periódico, “su hoja de ruta para con la estabilidad en el empleo pasa más por incentivar alternativas al despido para las empresas, más que en penalizar en mayor medida o vetar las posibilidades del despido”. Sin duda alguna, los trabajadores amenazados de despido no estarán nada contentos con las intenciones de la ministra.

El Nuevo Estatuto de los Trabajadores

El pasado 22 de marzo, la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, declaraba ante la

Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados que hay que desplegar una “mirada amplia” sobre la legislación laboral y abordar los cambios necesarios “sin clichés” y mirando al pasado “solo lo justo y necesario”, para poder modernizar así el mercado de trabajo. Entonces, ¿deben los trabajadores y trabajadoras renunciar a la idea de recuperar los derechos que arrancaron con su lucha, y que les fueron arrebatados “en el pasado”? ¿Qué hay detrás de la propuesta del Nuevo Estatuto de los Trabajadores para el siglo XXI?

La “modernidad” no es el empleo sin derechos, la precariedad de por vida, la uberización de las condiciones laborales. Eso es tan antiguo como el capitalismo del siglo XIX que nos describieron Dickens en sus novelas y Engels en La situación de la clase obrera en Inglaterra. Y que hoy aplica el capitalismo en África, en China, en Bangladesh y en buena parte de Asia. Y que quieren imponer en Europa (véase al respecto al última reforma laboral en Grecia).

Veamos a este respecto lo sucedido con los riders, los trabajadores de las plataformas de reparto. La norma que acaba de entrar en vigor, y que no hace sino aplicar las sentencias del Tribunal Supremo que los ha considerado falsos autónomos y, por tanto, trabajadores por cuenta ajena, ha dejado fuera a los empleados de otras plataformas digitales, por exigencia de la CEOE, apoya-

da por el gobierno. ¿Se les reservan, tal vez, unas condiciones laborales “del siglo XXI”, es decir, uberizadas?

La perspectiva de una modernización de condiciones laborales, de un “estatuto del siglo XXI”, al amparo de la Comisión Europea, con quien el gobierno se ha comprometido a estos cambios, no resulta nada favorable para los trabajadores, que sin duda reivindican lo que exigieron con varias huelgas generales: la recuperación de los derechos que les fueron arrebatados.

Ni un día más

Los trabajadores están hartos de dilaciones. Las direcciones sindicales no deberían aceptar ni un día más de retraso. Como hemos señalado antes, es urgente e inaplazable derogar completamente las dos reformas laborales.

Ante las excusas y aplazamientos del gobierno, y el obstruccionismo de la CEOE, ¿no sería la hora de iniciar, a partir de septiembre, un proceso de movilizaciones para exigir al gobierno la derogación de las reformas laborales? Un proceso que enlazaría con la preparación por parte de las plataformas de pensionistas de una marcha a Madrid el 16 de octubre por la auditoría, cuando el gobierno en el Consejo de ministros de este martes 24 de agosto acaba de aprobar “el primer tramo de la nueva reforma del sistema de pensiones”.

Nuestros compromisos...

<https://informacionobrera.org>

Próxima publicación del nº 361, aprovecha para suscribirte...

<http://informacionobrera.org/suscripcion/>

Información Obrera renueva su página web...



Campaña de extensión y suscripciones a esta Carta Semanal

Si no la recibes, te invitamos a que la recibas cada semana. Si la recibes, te proponemos que suscribas a otros compañeras y compañeros a los que pueda interesar.

La elaboración y envío de esta Carta conlleva algunos gastos. El POSI, que la edita, no tiene ni quiere subvenciones, toda su actividad y sus publicaciones son financiadas exclusivamente por trabajadoras y trabajadores, que quieren apoyar, en este caso, la publicación de la Carta Semanal. Pedimos un apoyo de **5 EUROS** al año o lo estimes oportuno.

Nuestra cuenta corriente en La Caixa es: 2100 2812 51 0200071314. Indicando: Apoyo Carta Semanal

- Para recibir la Carta envía un correo electrónico a: info@posicuarta.org
- Puedes contactar desde: <http://posicuarta.org/cartasblog/contacto>



Partido Obrero Socialista Internacionalista
Sección en España de la IV Internacional

Calle Desengaño, 12 (1º 3A). 28004 - Madrid
Teléfono: 91 522 23 56
<http://www.posicuarta.org>
Búscanos en Twitter: @posicuarta