

El gobierno renuncia a su compromiso de derogar la reforma laboral, con el acuerdo de las direcciones de UGT y CCOO, más la CEOE, para una modificación muy limitada

El Gobierno, la CEOE y las direcciones de UGT y CCOO han aprobado -a falta de algún posible, y mínimo, retoque final- un acuerdo sobre modificación de algunos aspectos de la reforma laboral de 2012. Acuerdo que puede sufrir cambios en su tramitación parlamentaria. La premura para llegar a este acuerdo viene dada por el compromiso del gobierno con Bruselas de efectuar reformas en la legislación laboral antes del 31 de diciembre (componente 23 del Plan de Recuperación comprometido con la Unión Europea). *El País* decía en su editorial al día siguiente del acuerdo que éste “contribuye a eliminar la temporalidad abusiva, a asentar la paz social, afianzar la estabilidad política y garantizar el acceso a los fondos europeos”.

Por su parte, *ABC* publica un editorial muy esclarecedor. Para *ABC*, se trata de “un acuerdo (...) que modificará algunos aspectos de la que en 2012 aprobó el Ejecutivo del PP pero que mantiene su esencia. En ningún caso se trata de la «derogación» que textualmente prometieron el PSOE y Podemos tanto en sus programas electorales como en su pacto de coalición”. Añade también el periódico que “objetivamente, las empresas seguirán disponiendo de un amplio margen de flexibilidad para el control de las condiciones laborales, los salarios, las contrataciones y los despidos”.

Básicamente, el acuerdo supone recuperar de manera completa la ultraactividad, es decir, la aplicación de un convenio colectivo una vez terminado el periodo de vigencia pactado en el mismo, y la prevalencia del convenio colectivo sectorial sobre el convenio de empresa.

En cuanto a la prevalencia del convenio sectorial, hay que señalar que esa prevalencia no es completa, ya que el convenio de empresa sigue dominando en algunas cuestiones “menores”: pago o compensación de las horas extra y de la turnicidad, horario y distribución del tiempo de trabajo, turnos, planificación de vacaciones, clasificación profesional.

El acuerdo incluye también modificaciones en los contratos de formación. A este respecto, se abre la posibilidad de contratos formativos a tiempo parcial. Se crea un contrato formativo “en alternancia”, que supone trabajar en una empresa a la vez que se hacen los estudios de FP o universitarios.

También hay cambios en la contratación temporal: Los contratos temporales no podrán ser de más de 6 meses, y si son contratos por circunstancias de producción no pueden tener un periodo mayor de 90 días al año y el periodo en que se pueden hacer debe estar prefijado por la empresa. Y quienes hayan estado contratados más de 18 meses en un periodo de 24 deben pasar a ser fijos.

Además, se modifica la subcontratación. En particular, incluye la obligación de que la contrata o subcontrata no pueda aplicar un convenio propio y tenga que aplicar el convenio colectivo del sector de actividad a que se dedique. Esto no responde a la reivindicación de sectores como las camareras de piso, que reclaman regirse por el convenio que se aplica en el hotel en que trabajan, y que de aprobarse así se regirían por los convenios de limpieza, que a menudo tienen jornadas más largas y retribuciones significativamente menores.

Se establecen diversas medidas sobre ERTE y figuras similares, lo que se presenta como una alternativa a los despidos. En realidad, permite a las empresas organizar la producción y la inactividad de los trabajadores durante largos periodos, contando con fondos públicos.

Se elimina la posibilidad de despidos colectivos en el sector público.

También se incluyen muchas sanciones por incumplimiento de normas de contratación. En teoría, se endurecen las sanciones y se sancionaría por cada trabajador en fraude y no de manera genérica por un colectivo de trabajadores en fraude. Pero, mientras siga habiendo la penuria de plantillas en la inspección de trabajo, la gran mayoría de estas hipotéticas sanciones no se van a materializar.

Ahora bien, como señalaba el propio Unai Sordo en su defensa del acuerdo, lo que signifiquen estas medidas sobre temporalidad y sanciones -que sobre el papel supondrían reducir la temporalidad y la precariedad laboral- dependerá de la actuación de la Inspección de Trabajo y de las autoridades laborales. Recordemos que en España hay un inspector de trabajo por cada 24.000 trabajadores,

mientras en Europa hay uno por cada 12.000. La experiencia de años de limitaciones legales a la temporalidad es que no sirven para nada. El trabajador temporal tiene miedo de denunciar, y la inspección no actúa.

Lo más relevante del acuerdo es lo que mantiene de las reformas laborales sin derogar. Durante casi 10 años, la reivindicación unánime del movimiento obrero ha sido la derogación de las reformas laborales. Derogación completa, no algunas modificaciones. Sin embargo, de las dos reformas laborales, la de Zapatero no se toca, pero de la de Rajoy se mantienen la mayoría de las medidas:

1.- Contratación a tiempo parcial. Las reformas laborales establecieron total flexibilidad en los contratos a tiempo parcial. Como denunciaron los sindicatos cuando se adoptaron estas modificaciones, es una vía abierta al fraude: permite contratar a un trabajador 20 horas, hacerle trabajar 30 ó 40, pagándole una parte en negro o no pagándole y si viene un inspector decir que está dentro de su jornada de 20 horas, al no tener que especificarse el horario de la jornada parcial.

2.- Clasificación profesional por grupos y no por categorías. Establece una enorme movilidad funcional.

3.- Inaplicación de convenio. Las reformas laborales dieron total capacidad a las empresas para inaplicar unilateralmente los convenios colectivos, simplemente con abrir conversaciones con la representación sindical, si existe, y si no hay acuerdo, imponerla. Nada de eso se ha modificado, a pesar de que, según los sindicatos, ya antes de la pandemia se había negociado restringir las modificaciones unilaterales por parte empresarial de las condiciones laborales. Al parecer, se ha eliminado esto del acuerdo sin explicación alguna.

4.- Tampoco se han modificado los requisitos de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (art. 41 ET), que las reformas laborales hicieron mucho más fáciles. Curiosamente, el texto sobre las negociaciones que se difundió el 17/11/2021 modificaba esta cuestión, pero el texto del acuerdo final no lo incluye. Por tanto, seguirá siendo mucho más fácil modificar casi todas las condiciones de trabajo.

5.- Despido colectivo. Las reformas laborales eliminaron la necesidad de autorización previa de la autoridad laboral para los ERE y ERTE. Lo que facilita mucho los despidos colectivos. Las empresas podrán seguir haciendo un periodo de consultas de mero trámite y despedir colectivamente de manera unilateral.

6.-Abaratamiento del despido. Las dos reformas laborales rebajaron enormemente la indemnización por despido improcedente. Pasó de 45 días por año trabajado, con el límite de 42 mensualidades, a 33 días por año con el límite de 24 mensualidades. También eliminaron los salarios de tramitación en caso de que el juzgado considere improcedente el despido. Ninguno de esos recortes se modifica en el acuerdo. Tampoco se derogan ni modifican las causas del despido colectivo u objetivo, que siguen siendo causas muy poco determinadas y fáciles de justificar, que permiten despedir con un coste reducido de 20 días por año trabajado con el tope de un año de salario.

A modo de conclusión, aunque todo militante obrero celebra, sin duda, la recuperación de la ultraactividad y de la prevalencia del convenio sectorial, aunque sea limitada, el acuerdo entre la CEOE, el gobierno y las direcciones de UGT y CCOO queda muy lejos de la reivindicación de la clase trabajadora, que no es otra que la derogación completa de las dos reformas laborales contra las que hicimos las huelgas generales. Derogación completa a la que se comprometieron los partidos que integran el actual gobierno. Y el problema es que no derogar es dar por bueno el resto de los contenidos de las reformas. Es el resultado de la política de "diálogo social" por la que, bajo la idea falsa de que hay intereses comunes de toda la sociedad, se subordinan las organizaciones obreras a las exigencias del capital representadas por el FMI, la UE y los gobiernos sometidos a ellos.

La derogación verdadera de las reformas laborales de ZP y Rajoy es, más que nunca, la exigencia del movimiento obrero.

catp



**comité por la alianza de
trabajadores y pueblos**