

# No, el Gobierno 'progresista' no ha derogado la reforma laboral: una explicación en 9 claves

---

DIEGO LOTITO, ROBERTO BORDÓN :: 30/12/2021

. Porque lo cierto -y ampliamente comprobable- es que no ha habido ninguna derogación de la reforma laboral de 2012 aprobada por el PP.

El Consejo de Ministros ha aprobado este martes el decreto ley de la nueva reforma laboral acordada entre el Gobierno del PSOE-UP, la patronal y las burocracias de CCOO y UGT en la víspera de Nochebuena. En esta nota repasamos sus principales medidas y explicamos por qué no solo no deroga, sino que mantiene lo esencial de la reforma laboral del PP de 2012.

"Este es uno de los días más importantes de esta legislatura". Con estas palabras la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ha presentado en la rueda de prensa posterior al Consejo de Ministros la reforma laboral consensuada con la patronal y los sindicatos "mayoritarios": "Con esta reforma laboral se pasa página a la precariedad en España. Se acaba con el gran déficit de España que nos hace diferentes en la UE. Por fin acabamos con lo que yo he denominado la gran anomalía española".

La impostura del aparato de Unidas Podemos y el PSOE es mayúscula. Porque lo cierto -y ampliamente comprobable- es que no ha habido ninguna derogación de la reforma laboral de 2012 aprobada por el PP. Lejos de eliminar aquella legislación antiobrera, el proyecto de Yolanda Díaz, acordado con la CEOE, CEPYME, CCCOO y UGT en la víspera de nochebuena, preserva sus líneas esenciales. A continuación, sintetizamos las claves que explican por qué.

## **1. El despido continua prácticamente libre y barato**

El decreto ley no modifica la generalización del despido improcedente con 33 días de indemnización por año trabajado y con un máximo de 24 mensualidades. Esto es una rebaja de 45 días y 42 mensualidades que comenzó con la reforma laboral del PSOE en 2010. Además, no se recuperan ni los salarios de tramitación (la empresa abona los salarios entre la fecha de despido y la sentencia que reconoce la improcedencia del despido) ni se eliminan las causas a las que se puede agarrar el empresario para justificar un despido objetivo (procedente) lo que permite a las empresas seguir despidiendo con 20 días de indemnización y 12 mensualidades máximo.

## **2. No se combaten las causas de la precariedad**

Se siguen manteniendo los mecanismos para los descuelgues de convenio en materia salarial, de jornada o de condiciones que ya se daban gracias a la colaboración entre empresa y burocracia sindical. Tampoco se acaba con la subcontratación, solo se obliga a las empresas subsidiarias a ajustarse al convenio de empresa o sector donde han sido contratados y no al de origen. Esto, como es sabido, puede ser burlado por la empresa acogiéndose a categorías profesionales más bajas. Además, los trabajadores seguirán por

fuera de la elección y representación sindical de los lugares donde trabajen.

### **3. Continúan los despidos colectivos**

Los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) seguirán como “business as usual”, a pesar de que vuelva el control administrativo por parte de la autoridad laboral. Las empresas podrán acogerse a “causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”, del mismo modo que en el despido objetivo.

### **4. Prevalencia del convenio de empresa**

Aunque se recupera la ultraactividad de los convenios, la medida no es retroactiva y por lo tanto es limitada. Además, no se ha aprobado la recuperación de la prevalencia del convenio de rango superior. Solo se da en el aspecto salarial para que se respete el mínimo que marque el sector o rango territorial superior. Pero en relación a la jornada laboral, horarios, compensación de horas extra y otras condiciones, el convenio de empresa continua con su prevalencia.

### **5. No se soluciona el drama de la temporalidad**

El contrato temporal tendrá una duración máxima de 6 meses y requerirá una justificación de motivo y de la duración. La novedad es que la reforma rebaja de 24 a 18 meses en un periodo de 2 años el período para hacer fijo a un trabajador. Aunque esto no les impide hacer rotar trabajadores eventuales para evitarlo o simplemente no hacerlo y ponerlos en una situación de abuso de temporalidad. Además, se establecen excepciones como en el sector de la construcción, donde se propone el siguiente mecanismo: tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción. Al terminar la obra, la empresa deberá efectuar una propuesta de recolocación al trabajador, previa formación a cargo de la empresa y a ser posible en la Fundación Laboral de la Construcción. En caso de que el trabajador rechace la recolocación, no se le considere cualificado para el puesto, o se considere que hay exceso de trabajadores o no haya un puesto para su perfil, su contrato se extinguirá sin indemnización.

### **6. El Mecanismo Red amplia la lógica de los ERTE**

El Mecanismo RED permitirá a las empresas solicitar reducciones de jornada o suspensiones de contratos a cambio de que ofrezcan formación para el reciclaje o recolocación de sus empleados en otras empresas o sectores. Esta ayuda podrán pedirla tanto en el caso de que tengan necesidades puntuales por algún tipo de crisis como en sectores enteros que entren en vías de liquidación o reconversión. Esto supone una evolución y perpetuación de los ERTEs que dieron grandes beneficios a las empresas durante la pandemia y no impidieron que se dieran despidos masivos posteriormente. Las empresas podrán poner en marcha estos ERTE en caso de “crisis” por un máximo de un año y con exoneraciones del 20 al 60%, o en caso de “reestructuración sectorial” por un año prorrogable a dos y con una exoneración del 20%. La prestación RED será el 70% de la base reguladora durante todo el periodo, a la que se le descontará la parte de la cotización social a cuenta del trabajador, y no consumirá paro.

## **7. Contrataciones fijas-discontinuas para dar ventajas a las empresas**

A aquellas empresas que mantienen una alta rotación de contrataciones temporales, en vez de obligarles a hacerlos fijos, la reforma les ofrece que se acojan a la contratación fija-discontinua. De este modo en aquellos periodos en que la actividad de la empresa sea reducida será el Estado quien se haga cargo de sus retribuciones, es decir, los propios trabajadores que pagan impuestos.

## **8. No se ponen límites en porcentaje de contratos temporales en la empresa**

Los planes de reducción de la temporalidad, así como las tasas máximas de temporalidad en la plantilla y las consecuencias derivadas de su incumplimiento, no son reguladas ni implican ninguna imposición a los abusos empresariales, sino que dependerán de las negociaciones de los convenios colectivos. Es decir, dejan este terreno a merced de los buenos oficios de las burocracias sindicales.

## **9. No se refuerzan los recursos de la Inspección de Trabajo**

Gran parte de las supuestas mejoras que introduciría esta reforma dependen en esencia de que la autoridad laboral intervenga y multe a las empresas que sistemáticamente infringen los derechos de los trabajadores. Sin embargo, las medidas de Díaz no introducen más recursos para apoyar a la Inspección, sino que se centran en dar más dinero a las empresas, por lo que cualquier atisbo de mejora queda en papel mojado.

## **Hay que enfrentar la nueva reforma laboral “progresista” con la lucha de clases**

La nueva norma, como es evidente, no representa ningún tipo de derogación de la reforma laboral de 2012, sino que es una nueva reforma hecha y derecha, que mantiene lo esencial del esquema de precariedad, superexplotación y despidos masivos instituido por las reformas previas del PP y el PSOE. Sólo que en este caso es presentada con una envoltura “progresista”.

El pacto entre el Gobierno PSOE-UP, patronal y burocracias sindicales es una nueva estafa que debe ser respondida por el sindicalismo combativo. Como decimos en otro artículo que publicamos recientemente en Izquierda Diario, “el sindicalismo alternativo, junto a los sectores de CCOO y UGT que se nieguen a aceptarla, la izquierda anticapitalista y los movimientos sociales, debemos poner en pie una fuerte campaña de denuncia del acuerdo en todos los centros de trabajo. Convocar asambleas y reuniones de coordinación entre las diferentes organizaciones para definir un plan de movilizaciones que logre imponerse a la política servicial con el Gobierno y la patronal de las direcciones de CCOO y UGT.”

A pesar del exceso de relato del Gobierno, en especial de su “ala izquierda” encabezada por la ministra de Trabajo Yolanda Díaz, la nueva norma preserva lo peor de las condiciones laborales impuestas por el capitalismo español en las últimas dos décadas.

La conclusión fundamental de este periplo es sencilla: no será de los despachos ministeriales de los neorreformistas que se han integrado gustosamente al Régimen dominado por el IBEX35 y la CEOE que vendrán mejoras para las condiciones de vida de la

clase trabajadora. El único medio que verdaderamente puede torcerles el brazo a las patronales es la lucha de clases.

<https://www.izquierdadiario.es/No-el-Gobierno-progresista-no-ha-derogado-la-reforma-laboral-una-explicacion-en-9-claves?s=09>

---

[https://www.lahaine.org/est\\_espanol.php/no-el-gobierno-progresista-no](https://www.lahaine.org/est_espanol.php/no-el-gobierno-progresista-no)