

Las claves para la derogación de las reformas laborales¹

Si la excusa para aplicar estas reformas era incrementar la competitividad de nuestro tejido productivo, reduciendo costes salariales y así evitar el paro, el tiempo ha demostrado, como ya habíamos dicho, que no sólo se han demostrado ineficaces, sino que, además, nos han dejado un erial en materia de derechos laborales y una sociedad cada vez más desigual e injusta.

La actual crisis económica tuvo su origen en una crisis financiera y la falta de liquidez afectó de forma especialmente virulenta en nuestro sistema económico, por estar basado en la economía especulativa y en el sector servicios que, como todas y todos sabemos, es muy sensible a las oscilaciones de la economía global.

Lejos de atacar estas debilidades, la respuesta de los poderes públicos estatales fue la reforma del sistema financiero, con una operación de concentración del mismo en unas pocas entidades, sufragada con fondos públicos, los recortes en los servicios públicos, la reforma de las pensiones y la aplicación de dos reformas laborales. Reformas, éstas, que, en lugar de proteger los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras en un contexto social crítico, tenían como finalidad velar por intereses empresariales, vaciando de contenido la negociación colectiva y flexibilizando el mercado de trabajo. El resultado es por todos y todas conocido: tasas de paro astronómicas y precarización del mercado laboral en el sentido más amplio que se puede otorgar al término.

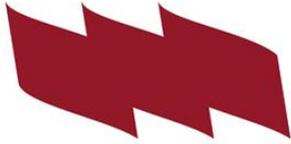
Esta afirmación se hace más explícita, si se analizan las conclusiones del Informe de la OCDE (2018) sobre el empleo en España que, a grandes rasgos, concluye que: todavía arrastran una tasa de desempleo siete puntos por arriba del nivel pre-crisis, el nivel de seguridad laboral de los trabajadores y trabajadoras es el segundo más bajo de la OCDE y que los salarios mantienen un crecimiento negativo, atribuido a "la importante y creciente parte de trabajadoras y trabajadores en empleos mal pagados y a tiempo parcial involuntario".

Es aquí donde hay que hacer un paréntesis y reflexionar sobre las causas que explican estos datos. Por un lado, las tasas de paro por encima de la media de los países de nuestro entorno, obedecen, en parte y como ya hemos dicho, a la debilidad de nuestro modelo productivo, pero también hay que atribuirlos a las medidas de abaratamiento y a la flexibilización de las condiciones para el despido que han introducido las dos reformas laborales y que, lejos de fomentar la generación de empleo, han sido aprovechadas por el empresariado para suprimir mano de obra o, en el mejor de los casos, para sustituirla por otra en condiciones mucho más precarias, como así lo reconoce la propia OCDE.

Por tanto, no estamos solos ante unas tasas de paro inaceptables en el marco de estabilidad económica de la UE, sino que también estamos ante un cambio en el paradigma del modelo del empleo, en el que se está sustituyendo un empleo estable y de calidad, anterior a la crisis, por otro, precario y mal retribuido. Hechos no atribuibles a la crisis, sino al cambio en el marco legal que regula las garantías laborales. Hablamos de la institucionalización de modalidades de contratos laborales precarios por definición, la generalización de los falsos autónomos y de los contratos a tiempo parcial que no lo son y, en definitiva, a la liberalización encubierta del mercado laboral como consecuencia del desmoronamiento del sistema de negociación colectiva.

Ahora, pasado el tiempo y aprovechando los cambios políticos, se abre el debate sobre la conveniencia de revertir, total o parcialmente, el impacto de las reformas laborales y así, facilitar que el cambio favorable de

¹ Artículo publicado por *El Diari del Treball*, 31/04/2019. "Les claus per la derogació de les reformes laborals", de Rafa Reig Valero.



la situación económica, llegue, también, a las familias, mejorando la calidad del empleo de sus miembros y, por tanto, sus ingresos vitales más importantes. Desafortunadamente, parece que las dudas y las incertidumbres de un Gobierno que no ha terminado de definir el momento ni el alcance de la contra-reforma, así como las presiones de la patronal y de los poderes financieros ganan la partida.

Para la Confederación Intersindical la crisis sólo estará superada cuando la mejora del poder adquisitivo llegue a las familias y eso pasa necesariamente por la derogación de la regulación legal del mercado laboral que imponen las reformas laborales de 2010 y 2012. Por ello, instamos a derogar las reformas laborales, restituyendo la legalidad anterior, más garantista de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras y socialmente más justa, porque sólo mediante la derogación, se podrá hablar de recuperación de derechos laborales, de mejorar la renta de las familias y de igualdad social.

Ahora bien, cuando hablamos de la derogación total de las reformas laborales de 2010 y 2012, lo hacemos en un sentido generalista, porque entendemos que, considerada globalmente, la situación del mercado laboral era mejor antes de las reformas que la de después, sin embargo, obviamente, si entramos en el análisis detallado de estas, hay determinados aspectos de las reformas que, en nuestra opinión, constituyen verdaderas líneas rojas que no son admisibles.

En cuanto a la reforma laboral de 2010 hay que derogar los preceptos que hacen referencia a: la extensión del contrato de obra, la ampliación de las causas de despido objetivo que, además, afectan a las indemnizaciones por despido, las indemnizaciones por los contratos de fomento de la contratación, las modificaciones en la inaplicabilidad del régimen salarial del convenio y de los expedientes de regulación de empleo con reducción de la jornada.

Por su parte y en cuanto a la reforma laboral de 2012: el preceptos que modifican la regulación de las ETTs, la supresión de la ultra-actividad de los convenios, las condiciones de no aplicabilidad o la prevalencia de los convenios de empresa, la flexibilización de la modificación de las condiciones de trabajo y de los expedientes de regulación del empleo, la modalidad de contratación para «emprendedores», la extensión del contrato de formación, las modificaciones de las causas objetivas de despido y las indemnizaciones por despido procedente o improcedente o el despido por absentismo.

Como se puede comprobar, un largo listado que, por economía de esfuerzos, justifica que utilizamos el carácter genérico la exigencia de la derogación de las reformas laborales de 2010 y 2012; porque si la excusa para aplicar estas reformas era incrementar la competitividad de nuestro tejido productivo, reduciendo costes salariales y así evitar el paro, el tiempo ha demostrado, como ya habíamos dicho, que no sólo se han demostrado ineficaces, sino que, además, nos han dejado un erial en materia de derechos laborales y una sociedad cada vez más desigual e injusta.

Rafa Reig, miembro del Secretariado de la Confederación Intersindical
31 de Mayo de 2019