

¿Qué se tocará y qué no se tocará de la reforma laboral del PP?

- **Algunos puntos de la normativa de Rajoy no están en cuestión en la mesa de diálogo con la patronal y los sindicatos**

Bajo el tan repetido concepto "reforma laboral" se esconde un amplísimo abanico de normas y conceptos jurídicos integrados en un real decreto ley, con 25 artículos y 16 disposiciones adicionales. Una arquitectura normativa compleja que en el debate público --como tantas otras cosas-- tiende a la simplificación bajo ese doble vocablo "reforma laboral". "Derogar", "mejorar", "actualizar"... los verbos para conjugar ese elemento --fetiche, hasta cierto punto en algunos ámbitos-- son muchos y variados. Cambiantes incluso dependiendo del momento y el público hacia el que se conjuga. Pero, ¿de qué hablamos cuando hablamos de la reforma laboral del PP?

La "reforma laboral" del PP está integrada en un real decreto aprobado el 6 de julio de 2012. En este se añaden, modifican y suprimen varios aspectos de la normativa laboral vigente por aquel entonces. Como dato, uno de los 25 artículos de la norma es relativo al trabajo a distancia. ¿Se podría decir que la nueva ley de teletrabajo deroga parte de la reforma laboral del PP?

Las medidas que el Gobierno ha puesto encima de la mesa en materia laboral buscan redefinir los equilibrios en la negociación colectiva, cambiar las condiciones de contratación -para reducir la temporalidad- y de subcontratación -para que haya menos diferencias entre la plantilla principal y los externos-, pero se 'olvidan' de todas aquellas cuestiones referentes al despido, y que, entre otros, redujeron el derecho a indemnización de los trabajadores afectados.

¿Qué está encima de la mesa?

Ultraactividad

Parte de las piedras angulares de esa arquitectura están hoy encima de la mesa. Es el caso de la ultraactividad. Antes de la ley del PP, un convenio se mantenía vigente hasta que las partes pactaran uno nuevo, lo que garantizaba, hasta cierto punto, un poder negociador a los sindicatos y enfocaba las negociaciones casi siempre al alza. Y, según lo establecido en el acuerdo de Gobierno, la idea es volver a que un convenio sigue vigente "hasta la negociación de uno nuevo".

Prevalencia del convenio sectorial

Otro aspecto es el de la prevalencia del convenio sectorial sobre el de empresa. Hasta Rajoy mandaban siempre los del sector, lo que implicaba que una empresa solo podía hacer un acuerdo propio para mejorar lo pactado a nivel de sector. La idea del Ministerio de Trabajo es volver a la casilla pre PP con su nueva reforma laboral.

Normativa a parte, la vigencia de los convenios de empresa actualmente es muy minoritaria y únicamente el 6,5% de los asalariados cubiertos por un convenio se rige por un convenio de empresa. Aunque su impronta es especialmente intensa en determinados oficios, como el de camareras de piso de hoteles, donde se ha utilizado durante la última década para empujar los salarios a la baja.

Subcontratación

Otro elemento encima de la mesa y que sería más introducir que derogar es la reforma de la subcontratación. Bajo la idea de que un trabajador externalizado no puede por ello cobrar menos y tener peores condiciones que uno de la empresa principal. La modificación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores es una materia compleja y que genera especial rechazo entre los empresarios, por el aumento de costes que ello les puede originar.

Temporalidad

El Gobierno y los agentes sociales también están hablando de limitar la temporalidad, aunque sobre esta cuestión no introdujo grandes novedades el PP y las medidas son una novedad que pretende legislar la coalición. Para ello quieren reducir a tres los tipos de contratos: indefinido, temporal y de formación. Y sobre el eventual, la idea de Trabajo es acotar a un máximo del 15% los eventuales que puede tener en plantilla una sociedad y dificultar el despido de los temporales, por la vía de calificar de nulo los ceses de eventuales en fraude. También se pretende generalizar el contrato indefinido en las ETTs. Estos dos puntos son nuevos y no obedece a una reacción directa a la normativa del PP.

¿Y qué no está encima de la mesa?

Varias son las cuestiones que el Gobierno no está impugnando de la herencia recibida del PP. Aquellas relativas al despido son las más relevantes. Es decir, el Ejecutivo pretende legislar sobre las condiciones de negociación y contratación, pero apenas sobre las de despido. Legisla sobre los que están y sobre los que entran, pero no sobre los que salen. Uno de los efectos que tendría modificar las condiciones del despido, tal como estaban antes de Rajoy, sería aumentar los costes empresariales, uno elemento que se está obviando, en aras de buscar el consenso con la patronal.

Indemnizaciones de 45 días

Uno de los pilares que reformó Marian Rajoy en su real decreto es la cuantía de las indemnizaciones por despido. Hasta su llegada, un trabajador cuando era despedido de manera improcedente recibía una indemnización de 45 días por año trabajado, con tope de 24 mensualidades. Ahora dicho importe está en 33 días. En ninguno de los borradores intercambiados hasta ahora figura nada relativo a este elemento.

Rebaja unilateral de sueldos

La reforma laboral del PP introdujo un pequeño añadido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores que significó un sustantivo cambio. Si antes del 2012 los empresarios podían realizar una modificación unilateral de condiciones en el "sistema de remuneraciones", después del 2012 el concepto se amplió a "sistema de remuneraciones y cuantía salarial". Un retoque no menor, según destaca el socio director del departamento de laboral de RocaJunyent, Àlex Santacana, pues habilitaba a las compañías a recortar sueldos cuando antes no podía. "Muchas empresas evitaron despidos aplicando este método", añade. Hoy, si la sociedad puede justificar de manera objetiva el recorte, sigue disponiendo de esta herramienta y no figura en los borradores del Gobierno modificarla.

Autorización administrativa de los ERE

El despido es el gran olvidado de esta nueva reforma laboral y el Gobierno no considera oportuno recuperar para sí la autorización administrativa de los expedientes de regulación de empleo (ERE). Antes de Rajoy, cuando una empresa quería realizar un despido masivo -ya fuese para cerrar o para reestructurar su negocio- tenía que negociar con sus trabajadores y tratar de llegar a un acuerdo. Pues sin este, las posibilidades de que la autoridad laboral le tumbara el expediente eran elevadas.

"Junto con los salarios de tramitación, son los dos aspectos más importantes entre los 'olvidados' de la reforma laboral", considera el abogado y profesor de la UOC Pere Vidal. "La autorización administrativa al final obligaba a las empresas a pagar mejores indemnizaciones, por encima de lo que marca la ley", añade. Ahora, si una empresa quiere iniciar un ERE y justifica debidamente sus causas, la administración solo puede intentar mediar para mejorar las condiciones de salida de los trabajadores, sin capacidad imperativa.

Salarios de tramitación

Otro elemento, ligado al primero, era el de los 'salarios de tramitación'. Es decir, si un trabajador era despedido, denunciaba a la empresa y ganaba, la compañía estaba obligada a pagarle el salario que debería haber percibido desde que fue despedido hasta que un juez ha obligado a readmitirlo. Ello sumado a la indemnización correspondiente, lo que disparaba el coste que la empresa debía asumir e incentivaba los acuerdos y conciliaciones.

Los cambios del PP tuvieron incidencia en este sentido. Como muestra, la estadística de asuntos judiciales que actualiza periódicamente el Ministerio de Trabajo. En el 2013, un trabajador recibía, de media, 14.944 euros como indemnización pactada por un conflicto individual con la empresa. En el 2020 esa misma cuantía fue de 9.583 euros, el 36% menos. "Los incentivos para que la empresa se sentara y negociara eran mucho más elevados", opina el director de gabinete jurídico de CCOO de Catalunya, Jonathan Gallego.