

<https://info.nodo50.org/Los-aspectos-mas-lesivos-de-la-contrarreforma-laboral-de-la-A-a-la-Z.html>



Los aspectos más lesivos de la contrarreforma laboral, de la A a la Z

- Noticias - Noticias Destacadas -



Fecha de publicación en línea: Miércoles 12 de febrero de
2020

Copyright © Nodo50 - Todos derechos reservados

El 10 de febrero del 2012, el gobierno español del Partido Popular aprobó la reforma laboral aún vigente, con un abaratamiento del despido, reducción de cotizaciones y prestaciones del desempleo y más poder a las empresas de trabajo temporal, entre otros “logros”. Este anuncio fue respondido por los sindicatos con dos huelga generales el 29 de marzo y el 14 de noviembre del mismo año, consiguiendo retirar o matizar ciertos aspectos a través de la movilización. 8 años en los que ha habido un cambio de gobierno que ha prometido atajar el asunto aunque desconocemos aún en qué grado. En este artículo desgranamos un ciclo de leyes y decretos-leyes que no han servido para otra cosa sino para precarizar a la clase trabajadora.

La última década ha venido marcada por el ataque frontal más duro a los derechos de la clase trabajadora desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en los primeros 80. Ninguna de las anteriores reformas ,y han sido más de cincuenta, había supuesto una agresión tan furibunda e injustificada a la protección de las relaciones laborales tal y como las habíamos conocido hasta dichas fechas. En concreto, el lawfare sociolaboral del gobierno de Rajoy contra la clase trabajadora estuvo marcado principalmente por los siguientes hitos legislativos:

- el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que fue convalidado mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral,
- el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad
- el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada
- el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo,
- el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo,
- el Real Decreto-Ley 16/2013 de 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores,
- la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social,
- el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración
- la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

En apenas unos pocos movimientos legislativos se desmoronó el anterior sistema de relaciones laborales y se introdujeron modificaciones que tambalearon los principios del Derecho del Trabajo, la Seguridad Social, la salud laboral y el empleo público. Una ofensiva relámpago en toda regla, que no se frenó ni por las exitosas convocatorias de huelga general, 29M y 14N, que se sucedieron durante tal proceso.

Ahora, ha operado un cambio de gobierno, que de momento no tiene prevista una actuación tan fulgurante como la que vimos en aquella ocasión. Tras las elecciones generales anticipadas celebradas el 20 de noviembre de 2011, el Partido Popular obtuvo una mayoría absoluta apoyada en 186 escaños. El 21 de diciembre de 2011 juró su cargo ante el Rey el nuevo Presidente de Gobierno, Mariano Rajoy. Un día después, el 22 de diciembre de 2011 juró también su cargo, la nueva Ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Bañez. El 12 de febrero de 2012 se

Los aspectos más lesivos de la contrarreforma laboral, de la A a la Z

publicaba en el BOE la reforma laboral. La más profunda. La más ofensiva contra la clase trabajadora. Y hasta hoy. Recordemos cuáles son sus aspectos más lesivos:

- A) se facilitó tanto el despido individual (objetivo por causas económicas y por ausencias justificadas) como el colectivo (por causa económica e innecesaria autorización de la Autoridad Laboral)
- B) se posibilitaron los despidos colectivos para el personal laboral al servicio de las Administraciones y entes públicos
- C) se abarató el despido en todos los contratos, reduciendo las indemnizaciones por improcedente con 12 días menos por año y una reducción de hasta el 42% en las cuantías indemnizatorias
- D) se creó un contrato no causal de un año sin indemnización
- E) se potenció la desregularización de todas las condiciones laborales
- F) se preparó el desmantelamiento del sector público, con EREs y despidos bajo nuevo amparo legal, sin precedentes en nuestro ordenamiento jurídico
- G) se pauperizaron las condiciones laborales a través del convenio de empresa, ampliando los supuestos de descuelgue y con la pérdida de la ultraactividad con un año desde la denuncia
- H) se facilitó la movilidad funcional y geográfica: modificación de jornada de trabajo, el horario, el salario y sistema de rendimiento, e incluso posibilidad de modificar la cuantía salarial
- I) se autorizó la pérdida de la ultraactividad del convenio un año después de su denuncia, aceptándose la posible inaplicación del convenio sectorial, así como la primacía del convenio de empresa sobre el de sector en la práctica totalidad de materias
- J) se desreguló el contrato a tiempo parcial en cuanto a la posibilidad de realización de horas extraordinarias -ahora llamadas complementarias- y se regula el teletrabajo
- K) se autorizó a las Empresas de Trabajo Temporal para que actúen como Agencia privadas de colocación se establecieron los grupos profesionales como alternativa a las categorías profesionales
- L) se plantea un plan de empleo juvenil que destacan por las bonificaciones y exenciones fiscales y de Seguridad Social para la contratación de menores de 30 años así como la tributación reducida para empresas de hasta dos años de vida
- M) se redujeron las prestaciones por desempleo, al aplicarse el 50% de la base reguladora a partir del día ciento ochenta y uno mientras que antes se aplicaba el 60%
- N) se elevó la edad de 52 a 55 años de los trabajadores beneficiarios del subsidio por desempleo siempre que no tengan responsabilidades familiares, hayan cotizado al menos 6 años y acrediten los requisitos, para el acceso a cualquier otro tipo de prestación contributiva de jubilación del sistema.
- O) se recortó la responsabilidad de abono de salarios por el FOGASA del triple al doble del SMI, y en su extensión de plazo máximo: de 150 a 120 días, en cuanto a salarios y por lo que toca al abono de indemnizaciones, el límite del salario diario, base de cálculo, se redujo del triple al doble del SMI.
- P) se eliminó la paga extraordinaria correspondiente a la navidad de 2012 a todos los empleados públicos, se modificó el EBEP, se redujeron los días de permiso por asuntos particulares y días adicionales en función de la antigüedad, se eliminó del carácter mínimo de los 22 días hábiles de vacaciones y se dejaron sin efecto los pactos para personal funcionario y estatutario y lo dispuesto en los Convenios Colectivos y acuerdos para el personal laboral que mejoren la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores sobre la siguientes materias: tiempo retribuido para realizar funciones y de representación, nombramiento de delegados sindicales, y dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales
- Q) se permitió la compatibilidad entre la pensión de jubilación y la actividad laboral, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena y se modificaron las normas que regulan la jubilación anticipada y la jubilación parcial
- R) se redujeron de las cotizaciones para contratos temporales a tiempo parcial y se flexibilizó el régimen legal de las horas complementarias
- S) se introdujo el factor de sostenibilidad para las pensiones, que se define como un instrumento cuyo fin es vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, de forma automática a través de una fórmula predeterminada, ajustando las cuantías que percibirán aquellos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes
- T) se creó el índice de revalorización de las pensiones, que se desvincula del IPC y se hace depender de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año, no pudiendo en adelante superar la

Los aspectos más lesivos de la contrarreforma laboral, de la A a la Z

variación del índice de precios al consumo en el periodo anual anterior más el 0,50%

U) se desprotege a los trabajadores y trabajadoras en paralelo a la mercantilización de los accidentes de trabajo, lo que provoca que la calificación de accidentes sin baja se haya disparado

V) normaliza un modelo de gestión de la Incapacidades Temporales a través de las Mutuas donde-pese a su mero cambio de denominación- son los empresarios quienes deciden inicialmente si una lesión o enfermedad tiene o no el carácter de laboral

W) se consagra que las Mutuas puedan emitir propuestas de alta médica

X) se normaliza un modelo de relaciones laborales sin necesidad de debate público ni diálogo social

Z) se supedita el Derecho del Trabajo a las “leyes del mercado” o dicho de otro modo, al Derecho de la Libre Competencia.

Estos son retos para la actual coalición de gobierno “de progreso”. Desmontar este aparato jurídico es tarea, técnicamente, fácil. Lo difícil parece ser adquirir la conciencia de su absoluta necesidad y demostrar una voluntad política firme al respecto. Más allá del debate semántico sobre precisiones terminológicas (aprobación del Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI, derogación plena, derogación parcial, desmontaje por fases o por ejes, etc), lo relevante será conocer qué normas resultan como producto de su acción de gobierno. Y qué efecto tienen las mismas en el mundo del trabajo. Como dijera el apóstol: “Por sus obras los conoceréis” (Mateo 7, 15-20).