

ECONOMÍA

Los 8 puntos clave para entender la derogación de la reforma laboral

Existen diferencias sobre el sentido total o parcial de la derogación de la reforma laboral de 2012 del PP donde, a pesar de existir acuerdo de Gobierno, algunas voces defienden la parcialidad y otras la supresión total paulatina



Por Alba González Pérez. 4 de julio de 2020



Desde 2012, con la aprobación de la última reforma laboral del PP, asistimos a una **precarización del empleo** en términos generales.

Flexibilización en los despidos, **rebaja** de las indemnizaciones (finiquitos), prevalencia de los **convenios específicos** de empresa ante la ley (en detrimento de los sectoriales), **poca permisividad y margen temporal** respecto a la renegociación de los convenios colectivos y administración de los ERE y ERTE por **parte exclusiva de las empresas** (sin autorización pública mediante que garantizara las condiciones) entre muchas otras.

Ante la crisis provocada por el COVID-19, el debate sobre qué hacer con dicha reforma es algo necesario en el Congreso. PSOE, Unidas Podemos y EH Bildu **firmaron un acuerdo** para derogarla completamente, sin embargo, PSOE y PP solicitaron posteriormente en el Parlamento la repetición de la votación alegando la necesidad de reforma parcial a través de consensos mayoritarios.

¿Qué supondría la reforma parcial?

El acuerdo entre los grupos partícipes vira entre estos **tres aspectos** clave:

1. Derogación del **despido por bajas médicas**: algo que, de facto, ya está aprobado, suponiendo la primera medida del Gobierno en el ámbito laboral.
2. Devolución de la **supremacía al convenio colectivo** ante los convenios específicos de empresa: acción que protege a los trabajadores ante la ley y limita la acción de las empresas en medida de precarización de las condiciones laborales del propio puesto.
3. Ampliación de la **“ultraactividad”**: algo que garantiza que la reformulación y renegociación de los convenios colectivos se hará con el **tiempo suficiente** para que las diferentes entidades participantes (sobre todo, sindicatos y organizaciones que defienden los derechos laborales) puedan aportar de manera sosegada y estudiada sus condiciones.

¿Y la derogación total?

Estos son los tres puntos ante los que existe un acuerdo, sin embargo, **la derogación total supondría ir mucho más lejos**, poniendo sobre la mesa los siguientes beneficios “incómodos” para las grandes empresas:

4. La reformulación de la **indemnización por despido improcedente** sería uno de los puntos más importantes. Con la reforma de 2012, se estableció un máximo de 33 días por año trabajado en detrimento de los 45 existentes. La derogación pondría sobre la mesa este debate, algo cuyo trasfondo es mucho más profundo: supondría discutir cuánto le costaría a una empresa despedir a un trabajador, **no saliéndole tan rentable** como actualmente.
5. También **se ampliaron los “motivos” de despido objetivo**, llegando a aprobarse que la gran mayoría de indemnizaciones podrían sujetarse a tan solo 20 días por año trabajado, lo que se traduce en un **finiquito irrisorio** y a una **devaluación de la calidad** de la contratación indefinida. Ello quedaría suprimido con la derogación.
6. Además, la reforma trajo consigo una **reducción del derecho a paro**, pasando de 42 mensualidades a un máximo de 24 (2 años acumulados). La revocación de dicha ley supondría, en principio, el regreso a la anterior situación.
7. También se permite la realización de **horas extraordinarias a trabajadores con contrato parcial**, algo que no fomenta la contratación a jornada completa y abarata los costes de las empresas respecto a la modalidad de los contratos. Medida que, con la nulidad de la norma vigente, pondría sobre la mesa la **contratación de calidad, menos sujeta a temporalidad y mejor retribuida**.
8. Por otro lado, con la reforma de 2012 la **Administración Pública renunciaba a la tutela y posterior aprobación de los Expedientes Reguladores de Empleo** (ERE y ERTE), dejándolos bajo criterio exclusivo de la empresa, algo que promovía la flexibilidad para desemplear de forma masiva a trabajadores a coste 0. La derogación de la reforma supondría una **mayor implicación de los poderes públicos** en la consecución de estas decisiones y protegería a los trabajadores de manera colectiva.

Lo que parece común es que la reforma laboral del PP en 2012 está completamente sujeta a debate, considerada además **la más dañina de la historia de la democracia**.

 [CLICK PARA COMENTAR](#)

Queremos garantizar que los debates y comentarios que se generen en nuestras noticias sean de la calidad que cada una de vosotras y

vosotros merece. Por ello, tan solo nuestras socias y socios tienen la posibilidad de interactuar de esta forma, **ÚNETE AQUÍ** y colabora con la información que no rinde tributo a intereses privados ni poderes económicos.

Si tan solo quieres leer los comentarios,

PUEDES REGISTRARTE COMO USUARIO/A