



## El acuerdo de la discordia Consecuencias

# Qué supondría una derogación parcial de la reforma laboral

**Solo se recuperaría la ultraactividad de los convenios y la primacía de los pactos de empresa**

**La flexibilidad interna no se vería modificada**

RAQUEL PASCUAL  
MADRID

¿Derogación íntegra o parcial de la reforma laboral? Se trata de una disyuntiva que los socialistas arrastran desde antes incluso de llegar al Gobierno. Pese a haber defendido inicialmente su derogación total el PSOE cambió su discurso y empezó a hablar de derogar solo "los aspectos más lesivos de la reforma laboral". Y sus socios de Gobierno de Unidas Podemos, que incluso habían hecho caballo de batalla de esta derogación total, aceptaron la fórmula de cambiar solo los puntos más dañinos.

Esta disyuntiva está también detrás del polémico pacto entre los socialistas y EH Bildu del miércoles para garantizar su apoyo al estado de alarma. Pese a que en un principio el pacto con los independentistas vascos incluía la "derogación íntegra" e inmediata de la reforma laboral, a las pocas horas el PSOE matizaba que el acuerdo con EH Bildu recogía solo la derogación parcial.

Pero ¿qué diferencia un tipo de derogación y otra? Para empezar, se debe explicar la elevada complejidad técnica de una derogación total, ya que la reforma laboral de 2012 modificó varias leyes (Estatuto de los Trabajadores, Ley General de la Seguridad Social o Ley de Igualdad, entre otras). Además los cambios operaron en un primer momento a través de un real decreto en febrero de 2012 que se tramitó como un proyecto de ley, con numerosos cambios legales más.

Dicho esto, la eliminación parcial solo de "los as-



Trabajadores de un local de restauración trabajan en el montaje de la terraza. EFE

## No se prevé recuperar el despido a 45 días

► **Lo más polémico. Nadie parece acordarse ahora del punto de la reforma laboral del PP de 2012 que fue más polémico e hizo correr ríos de tinta. Se trata del abaratamiento del despido que el Ejecutivo incluyó en aquella reforma. De hecho, uno de los cambios que se aprobaron fue la generalización del la indemnización por despido de 33 días por año trabajado y un máximo de 24 mensualidades. Así, la hasta entonces indemnización de 45 días por año trabajado y un máximo de 42 mensualidades pasaba a ser historia, no podía aplicarse a ningún nuevo trabajador (aunque se respetó, con límites, para aquellos trabajadores que la tenían). Ahora, el Gobierno socialista no ha incluido en ningún momento este abaratamiento del despido entre los aspectos más lesivos de la reforma laboral, con lo que tampoco se espera que lo recupere.**

pectos más lesivos", pactada entre el PSOE y Unidas Podemos y ahora con EH Bildu, se centra en tres cambios legales, que son los que el Ejecutivo dice ahora que quiere hacer cuanto antes, para que esté vigente cuando decaigan las medidas contra la pandemia.

Para empezar, uno de estos puntos lesivos, la derogación del conocido como despido por absentismo, ya se eliminó el pasado 19 de febrero en un decreto que fue posteriormente convalidado por el Parlamento. Tras esto, y para cumplir con lo pactado con la formación morada y con los independentistas vascos, al Gobierno le quedaría por recuperar, "de manera urgente", la ultraactividad de los convenios, que permite la prórroga automática de los acuerdos laborales hasta la existencia de un nuevo pacto y que cuya vigencia fue limitada a un año en la reforma laboral.

Y, finalmente, el Ejecutivo ratifica en el pacto del miércoles su compromiso de hacer que los convenios de ámbito superior a la empresa tengan prioridad aplicativa sobre estos últimos. Esta medida pretende terminar con las devaluaciones salariales aplicadas a través de los convenios de empresa, que tras la reforma laboral de 2012 quedaban por encima de los convenios de

ámbitos superiores. Pero hasta aquí los cambios de la reforma laboral que bajara el Gobierno. Así, esta rectificación dejará intactos otros cambios introducidos en la reforma laboral del PP, que habrían tenido que modificarse de haberse derogado de forma íntegra la norma de 2012. La mayoría de las cuestiones que se mantendrán tienen que ver con permitir una mayor flexibilidad interna en las empresas.

Así, en principio, el Ejecutivo renunciará a la recuperación de la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo (ERE) así como en los ajustes temporales de empleo (ERTE). De haber derogado toda la reforma el Gobierno habría tenido también que endurecer las causas de los despidos objetivos, eliminando, por ejemplo, la posibilidad de despedir por una previsión de caída de ingresos. O dificultar la inaplicación de los convenios colectivos, si la empresa tiene dificultades.

Otro de los puntos que tampoco cambiarán con una derogación parcial es la posibilidad de las empresas de bajar el sueldo de sus empleados a través de una modificación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, algo que no podían hacer antes de la reforma laboral.