

Reproducido en www.relats.org

**NOTAS SOBRE PROPUESTAS DE
REFORMA LABORAL
ESPAÑA. 2018-2019**

Antonio Baylos

Publicado en el blogspot del autor

**I. UNA PROPUESTA DE LEY CONTRA LA PRECARIEDAD Y
POR LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

Junio 2018

La proposición de Ley contra la precariedad y la estabilidad en el empleo es impulsada por el grupo confederal Unidos Podemos-En Comú Podem- En Marea, y han colaborado, Antonio Baylos, Joaquín Pérez Rey, Amparo Merino, Mariam Ballester, Juan López Gandía, Héctor Illueca, Maravillas Espín y Esther Carrizosa, junto a Manuel Lago y el grupo de economistas de Podemos, bajo la dirección y coordinación de Yolanda Díaz y de Elena Cardezo. Sobre el contexto de esta proposición y su contenido, se inserta el siguiente comentario.

La crisis económica cuyos efectos se perciben de manera intensa en España a partir del 2009 y la adopción de “reformas estructurales” como resultado de la condicionalidad política que

imponía la ayuda financiera al Estado español a través de la puesta en práctica de las políticas de austeridad, han acentuado los rasgos más negativos de la segmentación laboral en las reformas normativas del 2010, 2012 y 2013 principalmente.

El marco de regulación se presenta muy activo en la reducción de las garantías del empleo a partir de la regulación del despido, colectivo e individual, abaratando las indemnizaciones, suprimiendo los salarios de tramitación y reduciendo las garantías formales y materiales del acto de despido, llegando a estipular un año de despido libre a través del período de prueba en un contrato especial denominado de apoyo a los emprendedores, que de manera muy irregular fue considerado conforme a la Constitución por el Tribunal Constitucional, frente a las críticas que el Comité Europeo de Derechos Sociales había hecho de este hecho, entendiéndose que vulneraba la Carta Social Europea.

La contratación temporal, unida al uso obligado del tiempo parcial, constituyen formas de gestión del trabajo flexible que no se reducen sino que se refuerzan ante la degradación de las garantías del despido.

El contrato a tiempo parcial es actualmente un contrato devaluado, que se asocia generalmente a trabajos de duración determinada, a sectores poco cualificados y remunerados, sin apenas oportunidades de promoción y que posee un elevado impacto de género.

Sobre todos los elementos negativos anteriores, el fraude en la contratación temporal, entendiéndose por tal la utilización de las figuras contractuales sin corresponderse con la motivación concreta de las mismas, es una práctica común en las relaciones laborales de la crisis.

La situación de corrosión del derecho al trabajo y la desigualdad que se produce entre trabajadoras y trabajadores es un hecho claramente constatable a partir de los datos de los que se dispone.

El Estado español está a la cabeza de las tasas de temporalidad en Europa. A final de 2017 la tasa de temporalidad era del 26,7%, la tasa de parcialidad del 16% y la tasa de paro del 17%. La tasa media de la UE es del 14,4%, poco más de la mitad de la española. Esta cifra no sólo es la más alta de la UE, sino que está muy lejos de la que registran países de nuestro entorno, como Francia (17,4%), Alemania (12,9%), Italia (16,3%) o Portugal (22,5%). Sólo la sigue Polonia, con un 26%.

La Seguridad Social refleja en sus informes mensuales —el correspondiente al mes de febrero de 2018— que solo el 48,6% de las personas afiliadas al régimen general de la Seguridad Social tiene un contrato indefinido a tiempo completo.

Por lo tanto, el 51,4% restante tiene una relación contractual precaria, bien porque su contrato es temporal, porque trabaja a tiempo parcial o alguna otra circunstancia. Según el economista y diputado en el parlamento Gallego Manolo Lago, la precariedad se divide en varios segmentos que se relacionan con precisas fórmulas jurídicas de inserción laboral. Así, el universo de la precariedad está formado por las 1.401.000 personas con contrato indefinido con jornada parcial, las 150.000 personas fijas-discontinuas, las 3.105.000 que tienen contrato temporal a jornada completa, las 1.147.000 que además de tener un contrato temporal trabajan a jornada parcial y las 3.767.000 personas desempleadas que buscan un

empleo. Son 9.420.000 personas, una cifra equivalente al 48% del total de la población.

Por lo demás, la temporalidad afecta a las personas que trabajan en el sector privado pero también a los que lo hacen el sector público. Es cierto que en el privado la tasa es algo más alta, el 27,3%, pero posiblemente el dato más destacable es que el 24,1% de las personas que trabajan en las administraciones públicas tienen un contrato temporal, apenas tres puntos menos que en el sector privado.

Castiga especialmente a los jóvenes, de forma que la generación de trabajadores más jóvenes, hasta los 30 años de edad, viven instalados en la precariedad. El impacto de género y sobre el trabajo inmigrante completa este panorama desolador.

La cortísima duración de los contratos —el 40% dura menos de 7 días— la rotación permanente entre el desempleo y el trabajo precario, a veces cambiando de empresa y otras con prorrogas en la misma, hace que el número de contratos firmados alcancen un volumen inusitado en valores absolutos totales.

La brecha salarial entre asalariados temporales y estables se calcula en un 33%. El índice de siniestralidad de los trabajadores temporales es el doble que el que tienen los trabajadores por tiempo indefinido. Solo un dato más ilustra la imagen que muestra la composición del empleo en nuestro país. En el conjunto de 2017 se formalizaron en España un total de 21.501.300 y tan sólo 1.129.153 fueron contratos por tiempo indefinido, el 5,2% del total.

En este horizonte devastado la precariedad funciona ante todo como un modo de opresión. Hay que considerar ante todo el

elemento democrático que la precarización de las relaciones de trabajo compromete, desvalorizando el reconocimiento constitucional pleno del derecho al trabajo.

Dificulta el ejercicio de los derechos sindicales y anula el status de ciudadanía en la empresa. La contratación temporal y el tiempo parcial no voluntario incrementa desproporcionadamente el poder del empresario, generando un intenso desequilibrio en las relaciones de poder en el trabajo, que propicia la imposición arbitraria de condiciones de empleo fuera de las garantías que acompañan al empleo “típico” u ordinario.

La regulación normativa vigente no incorpora las garantías en orden a establecer un estricto principio de igualdad entre temporales y fijos ni respecto de los remedios ejercitables frente al uso abusivo y al encadenamiento de los contratos que establece el derecho europeo.

Precisamente este es un elemento importante en la urgencia de revisar el encuadre normativo de la contratación temporal en España, que ha tenido un importante cuestionamiento en una ya larga y accidentada serie de decisiones del TJUE.

El trabajo que sostiene al empleo que se ha creado en estos últimos años es por tanto un trabajo inestable, inseguro e incierto, devaluado salarialmente y con una segmentación entre los propios colectivos de trabajadores y trabajadoras que consolida y desarrolla la desigualdad intensa entre los mismos. Es un empleo sin calidad en donde se han debilitado desmesuradamente los derechos individuales y colectivos derivados del trabajo.

El cambio político que se ha producido en España tras el triunfo de la moción de censura al gobierno de Mariano Rajoy y la consecutiva formación de un gobierno del PSOE encabezado por Pedro Sánchez, inaugura una situación diferente a la que estábamos acostumbrados a padecer.

Pero ciertamente no es una circunstancia que implique un cambio radical del panorama parlamentario, de manera que ya se han avanzado las primeras declaraciones de los nuevos responsables del gobierno en el sentido de adelantar modificaciones muy leves del cuadro institucional existente que se ha ido decantando en los ocho últimos años.

Como dato positivo sin embargo, el nuevo gobierno ha puesto fin a la impotencia parlamentaria que procuraba el gobierno censurado al vetar diversas proposiciones de ley que habían contado con el refrendo de las mayorías para su tramitación como proposiciones de ley. Incluso un Tribunal Constitucional de una fuerte mayoría conservadora reprochó al gobierno de Rajoy la utilización arbitraria e inmotivada de la facultad a la que le habilita el art. 136.6 de la constitución. La STC 44/2018, de 26 de abril, ha considerado que el veto a una proposición de ley del grupo parlamentario socialista sobre la modificación del artículo 42.1 del Estatuto de los trabajadores para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados, no tenía conexión suficiente con los ingresos y gastos públicos.

Liberar la capacidad legislativa de las cámaras en materia laboral es fundamental en estos momentos. Como lo es también acelerar los tiempos de tramitación de las proposiciones de ley, aceptadas por el pleno y siempre retrasadas en las comisiones, a las que nunca se les aplica el procedimiento de urgencia y con el riesgo de que en la nueva

situación el Senado, dominado por la bancada popular, ejerza una función de obstruccionismo legislativo sistemático.

Sobre una nueva regulación que combata la precariedad y refuerce la estabilidad en el empleo se ha presentado una proposición de ley el 29 de junio de este año por el Grupo confederal Unidos Podemos, En Comú Podem y En Marea que pretende diseñar un marco institucional que reconduzca la precariedad y la temporalidad en el trabajo hacia el plano de la estabilidad en el empleo.

Se trata de una propuesta muy sugerente, que parte de reafirmar la presunción básica según la cual el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, remarcando la excepcionalidad de la contratación por tiempo determinado y prescribiendo, de manera expresa, que no se puede utilizar la contratación temporal para la realización de actividades normales y permanentes de la empresa.

El texto procede asimismo a una simplificación de las causas clásicas de la contratación temporal, unificando en una sola la motivación que habilita a contratar temporalmente. La propuesta legislativa elimina el contrato temporal para obra y servicio determinado, una modalidad que ha sido la que más ha canalizado el fraude en la contratación temporal, e incluye la prohibición expresa de hacer coincidir la finalización de la contrata de servicios con la relación laboral temporal.

Pero sin duda el elemento de cierre de esta regulación consiste en establecer como sanción a la contratación temporal irregular la nulidad del contrato, lo que garantiza de manera muy precisa la tutela de la estabilidad frente al fraude o el abuso de la contratación temporal.

También se incorporan algunas prescripciones que provienen de la Directiva 99/70/CE que recoge el Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada tanto sobre el encadenamiento de contratos como sobre la indemnización de finalización del contrato temporal, y se refuerzan las sanciones previstas en la LISOS frente a la contratación temporal irregular.

En lo que se refiere a la regulación propuesta sobre el tiempo parcial, se pretende reforzar la igualdad de trato con los trabajadores a tiempo completo, para prevenir y sancionar adecuadamente que encubra trabajo no declarado y también para permitir que la figura pueda desplegar toda su funcionalidad.

Se establece, por ello, que en el contrato de trabajo consten específicamente la/s hora/s de entrada y salida al trabajo del trabajador a tiempo parcial. Asimismo se establece un sistema general de registro de la jornada, aplicable a todos los trabajadores y no solo a los trabajadores a tiempo parcial, que debe ser conservado por la empresa y disponible para control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en cada centro de trabajo, lo que sin duda es una reivindicación plenamente compartida con la Inspección de Trabajo a partir de la declaración contraria que hizo la STS de 23 de marzo de 2017.

En último término la proposición de ley se centra en la figura del fijo discontinuo en torno a dos ideas fuerza: en primer lugar, la de devolverle su propia sustantividad y separarla del tiempo parcial y, en segundo término, resituarla en su función típica, vinculada al principio de estabilidad en el empleo.

Finalmente, el texto proyectado procede a derogar los contratos que canalizan la precariedad y que no se someten al

principio de causalidad de la contratación temporal, en concreto el contrato de apoyo a los emprendedores y el de primer empleo joven. Ambas figuras son plenamente contradictorias con una aplicación coherente del art. 35 de la Constitución española.

Se trata de una propuesta clara y terminante que interviene de manera decidida corrigiendo el fraude en la contratación temporal, y reorientando la tasa de temporalidad. Es previsible que cuente con el apoyo del PSOE para ser aceptada su tramitación parlamentaria y por tanto que puedan iniciarse los contactos requeridos para que otros grupos puedan prestarle el apoyo necesario para ser tomado en consideración.

Pero ante todo representa una operación regulativa fuerte en especial sobre la materia de la contratación temporal que se centra en la estructura causal de la misma y que extrae del fraude de ley las consecuencias adecuadas imponiendo la nulidad de la contratación que no se ajuste a los motivos tasados en la norma.

Un diseño normativo que conviene conocer y que sin duda deberá ser debatido en foros académicos y por los agentes sociales.

I.LA (I)REVERSIBILIDAD DE LA REFORMA

LABORAL: ALGUNOS DATOS

Marzo 2019

No se ha hablado demasiado sobre este tema en los últimos tiempos. Ahora que comienza el período electoral se volverá a plantear como si fuera un tema abierto al debate y a la discusión.

Se volverá a defender la derogación de la reforma laboral del 2012, o de las reformas laborales en plural efectuadas a partir del 2010, y se volverá a defender la eficacia de aquellas medidas para la recuperación económica y del empleo que se vendrá abajo si se modifica ésta. La cuestión sin embargo merece que se le dé una vuelta trayendo a colación algunos datos significativos.

Se sabe que la derogación completa de la reforma laboral implica la sustitución de la norma legal vigente, fruto de las reformas post-crisis a partir del 2010 (crisis financiera, crisis de deuda soberana, crisis democrática), por una nueva regulación que contradiga la orientación neoliberal presente en éstas.

Tanto las fuerzas políticas interesadas en esta sustitución – Podemos y las confluencias y el PSOE fundamentalmente, aunque con direcciones y alcance diferentes – como los sindicatos CCOO y UGT y una parte muy importante de la academia han planteado este propósito como un proyecto a medio plazo que además “renueve” las coordenadas básicas que enmarcan el Estatuto de los Trabajadores que provienen de 1980, y que se plasmaría en la redacción de “un nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI”.

Este fue el compromiso al que llegó el llamado Acuerdo Parlamentario entre el Gobierno Socialista y el Grupo Parlamentario Unidos Podemos – En Comú Podem . En Marea en octubre del 2018, y que la disolución de las Cortes para la convocatoria de elecciones generales en abril de 2019 ha hecho imposible su materialización.

Hay no obstante documentos significativos al respecto, preparados inmediatamente antes de las elecciones de diciembre del 2015 o posteriores a las de junio del 2016 –la propuesta de CCOO por un marco más democrático de relaciones laborales y el documento FIDE por una reforma del Estatuto de los Trabajadores—que servirán de base a ulteriores reflexiones y propuestas para una nueva regulación que sustituya la reforma laboral y la derogue en su totalidad.

No ha sido ésta la estrategia seguida durante la última legislatura, que se presentaba complicada en cuanto el gobierno del PP apoyado por Ciudadanos no contaba con la mayoría suficiente en el Congreso pero ejercitaba la prerrogativa de veto a las iniciativas que pretendieran una modificación parcial de la reforma laboral del 2012-2013. Así, durante el gobierno del PP de Mariano Rajoy, el grupo Unidos Podemos – En Comú Podem – En Marea, intentó llevar a cabo, en octubre de 2017, una iniciativa legislativa “para el fortalecimiento de la negociación colectiva” que suponía un cambio de aspectos importantes de la reforma laboral, en concreto el que constituía un caballo de batalla por parte de los sindicatos, la derogación de la primacía aplicativa del convenio de empresa sobre el convenio de sector y la prohibición absoluta de modificarla o condicionarla por parte de la negociación colectiva.

El gobierno procedió a vetar esta proposición de ley sobre la base del art. 134.6 CE, y la mesa del Congreso, con mayoría del PP y Ciudadanos, resolvió que no procedía tomarla en consideración, por lo que rechazó esta propuesta. Se trató de

un acto que vulneraba directamente el derecho al ejercicio del cargo público parlamentario conforme señalan las leyes en conexión con el más general derecho de los ciudadanos a participar en los asuntos públicos del art. 23 CE, tal como ha declarado la reciente Sentencia del Tribunal Constitucional 17/2019, de 11 de febrero, publicada en el BOE de 19 de marzo, estimando el recurso presentado por el Grupo parlamentario cuya actividad legislativa ha sido lesionada.

Es una doctrina constitucional que reitera lo que ya había señalado en otras sentencias anteriores respecto del veto del gobierno a proposiciones de ley (SSTC 34/2018, de 12 de abril; 44/2018, de 26 de abril; y 94/2018, de 17 de septiembre) y que por tanto confirma la obstinada y permanente actuación del gobierno del PP para impedir que el Congreso pudiera ejercer su función normativa, un objetivo que se prolonga mediante las prácticas obstruccionistas que tanto el PP como Ciudadanos han seguido realizando sobre la fase de tramitación de los proyectos admitidos, algunos de ellos, como el relativo a la subcontratación, sólo después del fallo estimatorio del TC.

Es especialmente interesante el argumento esgrimido por el gobierno entonces para rechazar la tramitación de una proposición de ley que se ceñía a la derogación del precepto estatutario aludido.

El gobierno entendía que era tal la importancia de esta norma “que derogar la flexibilización de la negociación colectiva introducida por la reforma laboral de 2012” haría que el impacto presupuestario de la proposición fuera similar “al impacto de derogar la propia reforma”.

La justificación de una afirmación tan tajante se encuentra en un argumento muy utilizado en su momento tanto por los ideólogos de la reforma como por la entusiasta mayoría del TC partidaria del gobierno (SSTC 114/2014 y 8/2015), esto es, que

las restricciones a la negociación colectiva inciden positivamente en la situación de empleo, por lo que, a la inversa, la derogación de la descentralización negocial implicaría el incremento automático del desempleo.

“La eliminación de las medidas de flexibilidad interna que propone la iniciativa provocaría que las empresas volverían a ajustar por vía de despido, lo cual supondría un incremento del número de perceptores de prestación por desempleo de al menos 100.000 nuevos beneficiarios, que implicaría un gasto adicional anual de al menos 1.500 millones de euros”.

Una suerte de elucubración en el vacío que el Ministerio Fiscal denuncia pues “no ofrece ningún dato objetivo que permita conocer cómo obtiene la cifra de 100.000 nuevos perceptores de prestaciones por desempleo y los 1.500 millones de euros más de gasto en esas prestaciones”, lo que supone basarse en una “hipótesis de impacto económico indirecto” que no habilita al gobierno para ejercer el veto. Un argumento que es acogido plenamente por la STC 17/2019 para estimar el recurso de Unidos Podemos.

En la mesa del diálogo social, los sindicatos precisaron algunos elementos centrales que deberían ser modificados con carácter de urgencia. Conscientes de la intangibilidad al menos por el momento de la regulación del despido y de la flexibilidad unilateral interna por parte del empresario – aunque se hicieran esfuerzos por modificar este tema sobre la base de un esquema de flexibilidad interna contratada y reducción del espacio de la rescisión unilateral del contrato como forma de ajuste por parte de las empresas – se centraron en algunos aspectos fundamentales de la negociación colectiva – la supresión del sistema reductivo de la ultra actividad del convenio y la eliminación de la primacía aplicativa del convenio de empresa sobre el de sector – a lo que añadieron la necesidad de regular las condiciones salariales y de empleo de las trabajadoras y trabajadores terciarizados o subcontratados,

que deberían parificarse con las aplicadas en la empresa principal o al menos en el convenio de sector de la actividad.

Otras reivindicaciones importantes se referían a la implantación del registro horario en las empresas, disuelto por obra de una decisión del Tribunal Supremo, y a la desvinculación del contrato de obra o servicio determinado con la duración de la contrata como causa de terminación del mismo, también obra de una consolidada y criticada doctrina jurisprudencial.

En diciembre del 2018 se llegó a un preacuerdo entre el gobierno y los sindicatos para llevar a cabo estas reformas, que, en líneas generales, también se habían acordado en el plano político de los presupuestos en octubre del 2018. La CEOE se opuso vivamente a este acuerdo, que objetó fundamentalmente “por razones ideológicas”, planteando lo que a su juicio constituía un axioma del diálogo social. Si no hay consenso de todas las partes, el gobierno no puede regular con el acuerdo de una sola de ellas.

El gobierno entonces trasladó la concreción de ese acuerdo al texto que se estaba tramitando sobre la reforma del art. 42 ET sobre la descentralización productiva, en donde incorporaba las reformas mencionadas sobre negociación colectiva y el registro de jornada fundamentalmente. Las enmiendas transaccionales que se plantearon en ese texto se alejaban de manera clara de lo acordado con los sindicatos, y por tanto el grupo de Unidos Podemos – En Comú Podem – En Marea, mantuvo una seria discrepancia con ese tipo de modificación claramente insuficiente.

En cualquier caso, la sucesiva ampliación de prórrogas para enmiendas y la consiguiente ralentización del proceso hizo que la disolución de las cámaras abortara esta iniciativa incluso antes de pasar al Senado donde con toda seguridad habría sido enmendada y plenamente transformada cuando no

rechazada de plano ante la mayoría absoluta del PP en dicho órgano colegislador.

Con ese cambio de plano, el gobierno pretendía situar la cuestión en el terreno de los acuerdos políticos en donde el nacionalismo vasco y fundamentalmente el PdeCat tendrían un peso específico a la hora de llegar a un texto que contara con su aval.

De esta forma, el incumplimiento del preacuerdo con los sindicatos no aparecía como el fruto de las presiones de la CEOE, sino como el resultado de la búsqueda de consensos políticos y parlamentarios que le obligaban a no mantener los compromisos a los que había llegado con UGT y CCOO.

El fracaso de esta vía volvió a situar el problema en el ámbito de decisión del gobierno a través de la utilización de la norma de urgente necesidad, el Decreto-Ley, lo que había efectuado de manera muy intensa durante el mes de diciembre y continuó a comienzos del nuevo año.

Los sindicatos insistieron en la importancia de abordar esta reforma en los puntos señalados de manera inmediata, como forma de reducir los elementos más negativos que obstaculizaban el desarrollo del Acuerdo sobre Empleo y Negociación Colectiva pactado con CEOE-CEPYME en junio del 2018 pero que se encuentra con fuertes resistencias en su concreción, y para paliar las consecuencias más negativas de la externalización de servicios y fragmentación y degradación de las condiciones de trabajo de las personas externalizadas.

En el seno del propio gobierno existían posturas muy fuertes que coincidían con la CEOE en la conveniencia de mantener – no sólo ideológicamente – un veto a la reforma de la negociación colectiva y de la subcontratación.

Estas presiones internas son las que finalmente se han impuesto en el gobierno Sánchez, que solo ha rescatado del

conjunto de temas pactados a los que se había comprometido, el del registro de jornada, en una regulación extraordinariamente débil y de escasa virtualidad, a la que se ha accedido previendo la inminente condena del Tribunal de Justicia a España por el incumplimiento de la Directiva sobre tiempo de trabajo al no obligar a las empresas a llevar un registro de las horas de trabajo realizadas por el personal a su servicio.

El gobierno por tanto se ha negado a cumplir sus compromisos incorporándolos a un decreto-ley que recogiera el acuerdo sindical y político efectuado. De nuevo aquí la excusa ha sido que carecía de seguridades en orden a la convalidación de la norma por la Diputación Permanente del Congreso, pero no se han explicitado los disensos en concreto frente a los cuales se enfrentaba, ni se ha trabajado por lograrlos.

Es muy posible además que este incumplimiento se quiera aprovechar electoralmente en el sentido de asociar la posibilidad de modificar la reforma laboral al aumento de la influencia política del PSOE medida en resultados electorales en el próximo abril.

El resultado, medido en los datos objetivos que se han expuesto, es que el gobierno Rajoy ni propició acuerdos en el marco del diálogo social ni aceptó iniciativas de reforma legislativa, interponiendo su veto ante aquellas que pretendían una modificación de aspectos parciales, un veto que suponía vulneración de derechos fundamentales, como ha sucedido con la que sostenía el grupo socialista sobre la subcontratación (que fue objeto de la STC 44/2018) o con la de Unidos Podemos sobre la negociación colectiva (que fue objeto de la STC 17/2019).

El Gobierno Sánchez, que tras la moción de censura llegó a un acuerdo parlamentario con Unidos Podemos y las confluencias en donde se comprometía a impulsar reformas parciales de la

normativa laboral y que posteriormente cerró un acuerdo específico con CCOO y UGT en la mesa del diálogo social, incumplió posteriormente estos compromisos y por tanto ha mantenido en sus mismos términos los preceptos de la reforma del 2012 más contestados por los sindicatos a los que se había obligado a modificar.

En el período electoral que va a comenzar, volveremos por tanto a escuchar la necesidad de estas modificaciones de la legislación laboral que han sido objeto de atención específica a lo largo de los últimos meses.

Es preciso que exista un fuerte grupo de izquierda que se haga eco de las reivindicaciones sindicales y que se comprometa decididamente a llevarlas a cabo. Aunque la CEOE imponga su veto.

A pesar de que un sector del PSOE entienda que la descentralización negocial forma parte de una flexibilidad laboral imprescindible para mantener una devaluación salarial segmentada que favorezca la creación de empleo aunque éste sea precario y desigual, sin derechos.

Aunque la derecha política tripartita de este país se empeñe en entender que la reforma laboral del 2012 ha impuesto un modelo de gestión autoritaria en las empresas que debe ser preservado a toda costa.

Entender que con el voto se puede construir el futuro, y, más prosaicamente, proceder realmente a modificar las reformas laborales de la post-crisis que constituye un objetivo reivindicativo del movimiento sindical y del conjunto de las personas que trabajan en este país.

PRESENTACIÓN

Proposición de Ley contra la



y por la Estabilidad en el Empleo

29 JUNIO 12.00 h
Diario Madrid
C/ Larra 14

Pablo Iglesias, Irene Montero,
Alberto Rodríguez, Alna Vidal,
Yolanda Díaz, Antonio Baylos,
Rafa Mayoral, Amparo Merino



PODEMOS.



equo