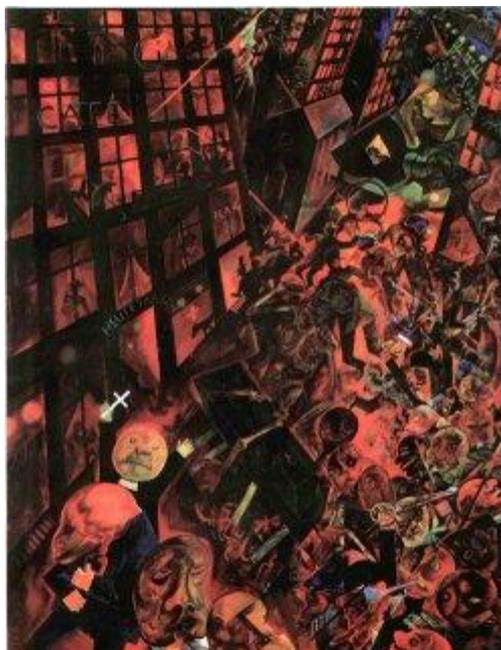


Historia y actualidad de las reformas laborales



Reproducimos dos artículos sobre la historia de las reformas laborales del último cuarto de siglo en el Reino de España, el primero, y sobre los temas que están debatiéndose en las negociaciones de lo que será la sexta reforma laboral, el segundo. Ambos han sido escritos por Iñaki Uribarri, miembro del Consejo Editorial de *Sin Permiso*, para la revista vasca de izquierda *Hika*.

Un cuarto de siglo de reformas laborales

Desde que en 1984 se llevara a cabo la primera reforma del Estatuto de los Trabajadores, promulgado en 1980, en los veintiséis años transcurridos desde entonces hemos asistido a cinco reformas laborales en los años 1984, 1994, 1997, 2001 y 2006. Cada una ha tenido su contexto y sus objetivos. Y también sus resultados, los cuales admiten diversas valoraciones partiendo de los mismos datos estadísticos. Es lo que me ha ocurrido a mí cuando he tomado como base para escribir este artículo el documento de la Cátedra SEAT de Relaciones Laborales del IESE (Universidad de Navarra) titulado “Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008”. Estando de acuerdo con la estructura analítica del documento, así como con el tratamiento de los datos que se realiza, discrepo de algunas de sus valoraciones, que me parecen excesivamente benévolas en cuanto a los logros de ciertas reformas, sobre todo las de 1994 y 1997.

PRINCIPALES MEDIDAS DE CADA REFORMA

1ª Reforma (1984). En un contexto de enorme paro que afectaba a 2,7 millones de personas (21,08% de la población activa) esta reforma se enfocó a crear empleo impulsando la contratación temporal, básicamente potenciando el contrato de fomento al empleo, un contrato descausalizado, aunque también reformó otros contratos: el eventual por circunstancias de la producción, el de trabajo en prácticas, el de formación, el contrato a tiempo parcial y el de lanzamiento de nueva actividad.

2ª Reforma (1994). El contexto de esta segunda reforma estuvo marcado por: el nivel más alto de paro jamás alcanzado en España (3,7 millones de paradas y parados en 1994, un 24,2% de la población activa), un enorme crecimiento de la contratación temporal (31,36% sobre el empleo total) y una fuerte contestación social (huelga general contra la reforma).

Las medidas principales de la reforma fueron las siguientes: casi total supresión del contrato de fomento al empleo para reducir la temporalidad; impulso de los contratos de prácticas y aprendizaje para facilitar la inserción de jóvenes en el mercado laboral; creación de grupos profesionales, movilidad funcional y geográfica, flexibilidad de horarios y flexibilidad en el despido individual y colectivo (ampliando las posibilidades del despido objetivo), todo ello destinado a flexibilizar el desarrollo de la relación laboral; trasladar a la negociación colectiva temas que estaban regulados por disposiciones legales; y, por último, legalizar las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs).

3ª Reforma (1997). En el año 1997, la situación económica había mejorado sobre la de 1994 (había un millón más de ocupados/as que en 1994: 12,7 millones frente a 11,7 millones), pero el número de personas paradas era enorme (3,4 millones, que suponía el 20,8% de la población activa) y la temporalidad en la contratación había seguido creciendo hasta alcanzar el 37,23%.

Las principales modificaciones se llevaron a cabo en los siguientes contratos: creación del contrato de fomento de la contratación indefinida, que cuenta con una indemnización de 33 días por año de antigüedad con límite de 24 mensualidades (45 días y 42 mensualidades en el caso del contrato indefinido ordinario) para los despidos improcedentes basados en causas económicas; se añadieron nuevos requisitos en el contrato por obra o servicio determinado; se mantuvo tal cual el contrato eventual con algún límite temporal; se modificó mucho el contrato de relevo para extender su aplicación; el contrato de formación sustituyó parcialmente al de aprendizaje y se mejoraron algunas de sus condiciones.

4ª Reforma (2001). La situación laboral en 2001, con la excepción de la temporalidad que estaba en el 35,69%, había mejorado mucho con respecto al año 1997: se contaba con 1,7 millones de activos/as más (10,5%), 3,2 millones más de ocupados y ocupadas (25%), y el paro había descendido hasta 1,9 millones de personas (1,5 millones menos, es decir un 44% de bajada), representando el 12,9% en la medición antigua y 10,5% en la nueva del año

2000. La conflictividad que generó esta reforma se manifestó a través de una huelga general.

Las medidas de la cuarta reforma fueron en la línea de ampliar las de la tercera a través de cambios en los contratos de formación, a tiempo parcial, eventual por circunstancias de la producción e inserción (una nueva modalidad de contrato temporal para las Administraciones públicas). Además se modificó el procedimiento de los despidos liberando a la patronal de los salarios de tramitación en los despidos improcedentes..

5ª Reforma (2006). La situación laboral en 2006 (datos del tercer trimestre) había seguido mejorando con relación a la de 2001: 21,66 millones de activos/as (21,6% más que en 2001), 19,9 millones de ocupados/as (24,8% más) y 1,76 millones de parados y paradas (5,5% menos), que representaban el 8,5% de la población activa (según las nuevas mediciones, con las antiguas serían entre 10,5% y 11%). La temporalidad seguía reflejando un nivel altísimo (34,01%).

Las medidas de esta última reforma fueron: la bonificación de la contratación indefinida a través de los nuevos contratos indefinidos y la conversión de temporales en fijos (medida limitada en el tiempo, desde el 1 de junio de 2006 al 1 de enero de 2007); la limitación de la utilización sucesiva de los contratos temporales y la mayor transparencia de las subcontratas; el refuerzo de los recursos de la Inspección de Trabajo, y la potenciación de las Políticas Activas de Empleo.

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL BALANCE DE LAS REFORMAS LABORALES

Todas las reformas laborales que hemos soportado han tenido como objetivo central declarado la creación de empleo y las cuatro llevadas a cabo desde 1994, además, han incluido como pretensión fundamental reducir la temporalidad y aumentar el empleo indefinido. La creación de empleo se ha asociado sistemáticamente, en la filosofía de las reformas, a flexibilizar las rigideces existentes en las relaciones laborales. Tomando en cuenta estos elementos y atendiendo a los datos que se han aportado en la primera parte del artículo, se pueden extraer algunas reflexiones.

Comenzaré por lo más evidente. Desde que la primera reforma del año 1984 abriera la puerta de par en par a la contratación temporal (la máxima del Gobierno socialista de la época era que más valía un mal empleo que ninguno), en estos 26 años ninguna de las sucesivas reformas ha sido eficaz en su combate contra la temporalidad. Se puede decir que se han ensayado todo tipo de medidas: se han eliminado contratos temporales muy utilizados como el de fomento al empleo o el de lanzamiento de nueva actividad, se han regulado con más rigor los otros contratos temporales, sobre todo aquellos más usados como el de obra o servicio y el eventual, se han eliminado las subvenciones a la contratación temporal destinándola exclusivamente a la indefinida (con preferencia del nuevo contrato para contratación indefinida del año 1997) y, formalmente, se han establecido más medios para perseguir el fraude en la contratación.

¿Por qué esta resistencia de la temporalidad y por qué la incapacidad de doblegarla? Porque la temporalidad ha echado dos raíces muy profundas y muy extendidas en el conjunto de las relaciones laborales. Por un lado, ha resultado enormemente funcional para el desarrollo del modelo económico español desde su integración en la Unión Europea en 1986; por otro, ha debilitado a la clase obrera y ha mejorado la relación de fuerzas a favor del mundo empresarial. Restringir la temporalidad a unos niveles homologables a la media de la UE o de la OCDE implicaría cambios legales tan radicales y políticas públicas tan consecuentes (en el combate del fraude, por ejemplo) que ningún Gobierno, hasta ahora, ha sido capaz de abordar. Sin una presión sindical muy fuerte y canalizada al margen del diálogo y el pacto social, este cambio no tendrá lugar.

¿En qué medida han contribuido las reformas laborales a la creación de empleo? A mí, personalmente, me resulta extraordinariamente difícil contestar a esta pregunta. De entrada estoy muy alejado de cualquier balance simplista que haga la siguiente valoración: si en 1994 teníamos en España 15,5 millones de activos/as, 11,7 millones de ocupados/as y 3,7 millones de paradas/os (24,2% de la población activa) y en el tercer trimestre de 2006 tenemos 21,7 millones de personas activas, 19,9 millones de personas ocupadas y 1,8 millones de personas paradas (8,5% de la población activa), es evidente el éxito de las reformas de los años 1994, 1997 y 2001, en términos de creación de empleo.

Más bien me inclino por una visión descreída que no le asigna a las reformas laborales una causalidad muy directa sobre el empleo. Las decisiones empresariales sobre la inversión y la creación de empleo dependen, sobre todo, de variables que no se encuentran en lo fundamental en las relaciones laborales y los mercados de trabajo de cada país. En mi opinión, en coyunturas económicas favorables, como las que mayoritariamente hemos conocido desde mediados de los años 90 del pasado siglo, el empleo crece y el paro disminuye, sea cual sea el tipo de mercado laboral existente. Dicho lo anterior y teniendo en cuenta que a través del mercado laboral, se establece en parte el reparto de las rentas que se apropia la patronal y la gente trabajadora, es evidente que, con el poder que ha ganado el capital frente al trabajo desde finales de los años 70 del siglo pasado y con la autonomía y hegemonía cosechada por el capital financiero, las reglas a las que deben someterse los mercados laborales las dicta el capital, intentando homologar las tasas de beneficio a obtener en la economía productiva a las que se obtienen en la economía financiera. Esas reglas, obviamente, son cada vez más duras e implican una mayor explotación de la gente trabajadora.

Aunque sea imposible hacer un experimento que demuestre que con otro mercado laboral menos precario y más respetuoso con los derechos del mundo laboral también se habría creado empleo, no tenemos por qué aceptar que la doctrina neoliberal que ha guiado la mayor parte de las medidas contenidas en las pasadas reformas laborales, ha sido confirmada por los hechos. Y, sin embargo y por desgracia, es esto lo que ha ocurrido. Basta comprobar cómo CC.OO. y UGT., que han pactado las reformas de 1997 y 2006, comparten la filosofía de subvencionar al empresariado para que cree empleo (entre 2.700 y

3.000 millones de euros es la inmensa cifra que se aporta a empresarios y empresarias anualmente, a través de las diversas vías de subvención de la contratación), asumen que para que aumente la contratación indefinida hay que rebajar los derechos del contrato ordinario tradicional a través de un nuevo contrato indefinido como el de 1997, aceptan que tenemos que seguir viviendo con la contratación temporal, si bien corrigiendo sus excesos y, dan por buenos cambios dirigidos a flexibilizar la jornada y los puestos de trabajo.

Al mismo nivel que el fracaso de las reformas laborales para combatir la temporalidad, sitúo la evidencia de los cambios que ha comportado un cuarto de siglo de dichas reformas. Han transformado radicalmente el mercado laboral. Y lo han hecho a peor. El peso de la precariedad laboral, soportada mayoritariamente por la gente joven, por las mujeres y por las personas inmigrantes, los niveles de flexibilidad de la utilización de la mano de obra que ha impuesto la patronal, han configurado un cuadro de relaciones de fuerzas completamente descompensado a favor del empresariado. Basta comprobar cómo a pesar del enorme aumento de la ocupación habido desde los años 80, en el reparto del PIB han salido ganando las rentas del capital frente a las del trabajo. Ello habla mejor que nada de unos niveles salariales bajísimos para sectores muy amplios de trabajadores y trabajadoras.

A por la sexta reforma laboral

No sabemos si el actual diálogo social que se desarrolla en Madrid entre patronal, sindicatos y Gobierno, terminará en acuerdo para una nueva reforma laboral, o acabará saltando por los aires como ocurrió el pasado verano. Como no tiene, desde mi punto de vista, ningún interés especular en este sentido, el artículo que sigue está destinado a analizar el contenido de las propuestas que tienen sobre la mesa los interlocutores y a valorar lo que implicará que dichas propuestas sean finalmente acordadas.

De las 8 líneas de actuación del documento que presentó el Gobierno a CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME el 5 de febrero para llevar adelante el diálogo sobre la reforma laboral, el nuevo documento del 12 de abril, las ha reducido a 5. Se han quedado fuera: 1) Negociación colectiva y flexibilidad interna, porque CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME, han propuesto dejarlo para una negociación bilateral posterior. 2) Igualdad y no discriminación en el trabajo entre mujeres y hombres, porque el Gobierno considera que es una materia transversal que no debe ser objeto de medidas específicas o segmentadas en este documento. 3) Las actuaciones sobre el control de los procesos de incapacidad temporal, porque el Gobierno acepta que es mejor llevar la negociación de estas materias al marco de diálogo del Pacto de Toledo.

Los 5 campos sobre los que el Gobierno propone centrar la negociación son: 1) dualidad y temporalidad del mercado laboral; 2) revisión de la política de bonificaciones a la contratación; 3) programa de empleo de jóvenes; 4) intermediación laboral; y 5) fomento de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.

Paso a resumir las propuestas que hace el Gobierno en cada uno de los 5 campos:

1. Actuaciones para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado laboral

1.1. Contratación de duración determinada

-- Reformar las causas de los contratos de obra o servicio y eventual.

* Alternativas para la reforma del contrato de obra o servicio: a) Desvincular la causa de la actividad habitual u ordinaria de la empresa y de la subcontratación empresarial (la finalización de la subcontrata sería causa económica de extinción de los contratos). b) Establecer plazos máximos legales para la duración de este contrato, respetando las reglas de los convenios.

* Contrato eventual: las actividades estacionales o intermitentes deben cubrirse con el contrato fijo discontinuo; evitar el encadenamiento de los contratos temporales (art.15.5 ET); conceder mayores facultades reguladoras a la negociación colectiva; ampliar las campañas sistemáticas de la Inspección de Trabajo.

-- No es aconsejable en esta coyuntura económica imponer medidas de orden económico: elevar las indemnizaciones o la cotización por desempleo.

1.2. Contratación indefinida

-- Mantener tal cual está el contrato indefinido ordinario.

-- Fomentar una mayor utilización del contrato de fomento de la contratación indefinida (33 días de indemnización por año de antigüedad con tope de 2 anualidades). Alternativas: a) reabrir la conversión de contratos temporales en estos indefinidos, b) ampliar la posibilidad de hacer estos contratos a colectivos de trabajadores-as muy afectados por el paro y la temporalidad (el único colectivo ahora excluido es el de hombres entre 30 y 45 años, salvo que estén en paro por más de 6 meses); c) igualar el coste del despido improcedente por causas económicas (ahora 20 días) y disciplinarias (45 días, como en el caso del contrato indefinido ordinario) a 33 días; d) aplicar con carácter transitorio y excepcional una subvención por parte del Estado en las indemnizaciones por despidos colectivos y objetivos basados en causas económicas (la concreción explicada en rueda de prensa por el representante del Gobierno fue que el FOGASA pagará el 40% de la indemnización, para todo tipo de empresas; lo que hoy se aplica en las de menos de 25 de plantilla).

-- Estudiar la implantación del sistema de indemnización por despido del modelo austriaco (en Austria la patronal cotiza un 1,5% sobre los salarios para un fondo que es el encargado de financiar los despidos y la gente trabajadora recibe su indemnización de ese fondo, quedando en su saldo personal hasta la jubilación la parte de fondo no consumida por las sucesivas indemnizaciones).

-- Profundizar en cómo es posible objetivar con mayor claridad las causas de los despidos económicos y como deberían regularse ciertas prácticas que han desnaturalizado los procedimientos de extinción del contrato.

1.3. Contratación a tiempo parcial

- Eliminar las horas complementarias.
- Dos modalidades de contrato a tiempo parcial:
 - a) Indefinido o de duración determinada, con horario cierto y fijo, sin posibilidad de horas extraordinarias.
 - b) Indefinido con horario de trabajo modificable por preaviso y con posibilidad de horas extraordinarias con los límites del art. 35 ET
- Serían bonificados los contratos indefinidos de la modalidad a).
- Se mejoraría, con carácter coyuntural, el actual coeficiente multiplicador para la pensión de jubilación e incapacidad permanente.

2. Actuaciones para favorecer el empleo de las personas jóvenes

2.1. Bonificaciones a la contratación

- Incremento sustancial de las actuales bonificaciones por contratación indefinida inicial de jóvenes entre 16 y 30 años. También para la conversión de contratos para la formación y en prácticas en contratos indefinidos, siempre que haya incremento neto de la plantilla.

2.2. Contrato para la formación

- Ampliación de la edad máxima de 21 a 24 años.
- Exención total de las cotizaciones sociales de empresarios/as y trabajadores/as durante toda la vigencia del contrato (exigencia de que no haya efecto de sustitución de plantilla).
- Exención de la organización y coste de la formación teórica en empresas de menos de 50. Será impartida con medios públicos.
- Derecho a la contingencia de desempleo.
- Mejora del salario. Será igual al SMI a partir del segundo año.
- Exigencia de paridad de contratos por razón de género.

2.3. Programa extraordinario de empleo

- Dirigido a jóvenes entre 16 y 24 años sin ningún título educativo o profesional.

3. Actuaciones para el refuerzo de los Servicios Públicos de Empleo y la mejora general de la intermediación laboral

3.1. Servicios públicos de Empleo

- Mantener en los dos próximos años la contratación existente de orientadores/as (primeras medias contra la crisis de Zapatero, abril 2008).
- Revisar antes de final de año las políticas activas de empleo, en coordinación con las Comunidades Autónomas.

3.2. Agencias privadas de colocación y empresas de recolocación

- Autorizar las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro con los siguientes principios generales: obligación de disponer de una autorización del Servicio Público de Empleo territorial y de firmar con él un convenio de colaboración; reservar un porcentaje de su actividad para las personas trabajadoras con especiales dificultades de acceso al empleo; garantías de

respetar la intimidad y dignidad de trabajadores y trabajadoras en el tratamiento de sus datos; y, gratuidad total para los/as trabajadores/as de este tipo de actividad.

-- Las empresas de recolocación se regularán como agencias especializadas en la recolocación de personas trabajadoras afectadas por EREs. Cumplirán los principios señalados en el párrafo anterior.

3.3. Empresas de Trabajo Temporal

Teniendo en cuenta que los sindicatos se han manifestado en contra de eliminar las actuales restricciones a las ETTs (que no se extiendan a la Construcción y a la Administración Pública), se propone una *línea blanda* consistente en: a) fijar un calendario para la supresión de las restricciones; b) abrir la posibilidad de que en la negociación colectiva se determinen ocupaciones de riesgo en sectores o actividades que, excepcionalmente no puedan ser cubiertas por personal de ETTs; c) que solo las ETTs que cuenten con servicio de prevención propio autorizado y auditado puedan realizar contratos de puesta a disposición; d) que se refuerce la formación de los trabajadores cedidos para sectores o actividades peligrosas.

4. Actuación para revisar la actual política de bonificaciones a la contratación

-- Concentrar prioritariamente las bonificaciones en los contratos indefinidos iniciales de dos colectivos: jóvenes de 16 a 30 años con especiales problemas de empleabilidad y personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años. Se mantendrá la perspectiva de género.

-- Ligar las nuevas bonificaciones al objetivo de creación neta de empleo estable y vincularlas a los sectores de futuro del modelo productivo.

-- Se mantendrán las bonificaciones que favorecen la empleabilidad de determinados colectivos, el trabajo autónomo, el mantenimiento en el empleo de personas de más edad, de personas discapacitadas, etc.

5. Actuaciones para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo

5.1. Modificaciones normativas de carácter permanente

-- Hacer visible en la legislación EREs basados en la reducción de jornada (cambiar art. 47 ET): disminución temporal del tiempo de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, mensual o anual.

-- Los umbrales mínimos de personal afectado del art. 51 ET (extinción de contratos) no serán aplicables en supuestos de suspensión temporal o reducción de jornada.

-- Cambios en la legislación en materia de protección por desempleo: a) se establecerá un límite mínimo, inferior al actual, y un límite máximo para la reducción de jornada que da lugar al desempleo parcial; b) se buscará que el cómputo del periodo de prestación consumido en caso de desempleo parcial sea equivalente al porcentaje de jornada efectivamente compensado por la prestación y no un día completo como en la actualidad; c) unido a lo anterior, a efectos de la generación de un nuevo periodo de prestación de

desempleo se computaría tan solo el porcentaje de jornada efectivamente cotizado por la empresa.

5.2. Medidas coyunturales

-- Se ampliará la reposición de la prestación por desempleo (actualmente fijada en 120 días) para los supuestos de reducción de jornada o suspensión temporal que sean seguidos de una extinción de los contratos.

-- Se ampliará la bonificación de la cotización empresarial en las empresas con EREs (actualmente 50%) cuando se incluya en el plan social medidas formativas para la gente afectada.

5.3. Otras medidas

En pequeñas empresas, especialmente en las que no cuenten con representación legal de trabajadores/as, se analizará la posibilidad de que la negociación colectiva sectorial establezca, con eficacia general, reglas para tramitar los procedimientos acordados en 5.1.

Algunos comentarios

El nuevo documento del Gobierno es mucho más concreto que el del 5 de febrero. En este sentido, se puede decir que, por parte del Gobierno está perfectamente explicitado el contenido de lo que debería entrar en el acuerdo para la reforma laboral que pretende que firmen CC.OO. y UGT y CEOE y CEPYME. Dicho esto, hay que manifestar que la nebulosa que ha envuelto el diálogo social en los dos últimos meses, no se despeja con el nuevo texto. No sabemos si la patronal va a querer poner algún otro tema sobre la mesa de negociación que termine haciendo inviable el acuerdo. Tampoco sabemos hasta donde van a transigir CC.OO. y UGT en los capítulos más problemáticos y cuanta presión va a ser capaz de hacer el Gobierno sobre los interlocutores, fundamentalmente sobre los sindicatos.

Por las noticias que han trascendido a través de los medios de comunicación y por lo que me dice la experiencia y mi olfato sindical, me atreveré a plantear las siguientes reflexiones:

1. Sobre los capítulos 2, 4 y 5 del texto del Gobierno, CC.OO. y UGT no van a tener problemas para llegar a acuerdo. En los tres no se produce ningún recorte en cuanto a los derechos que actualmente disfruta la gente trabajadora y sí hay, por el contrario, mejoras.
2. Los aspectos verdaderamente problemáticos de esta reforma laboral están en los capítulos 1 y 3. Empezaré por el capítulo 3. Si comparamos el actual texto con el del 5 de febrero, es indudable que el Gobierno ha intentado ablandar la fórmula para ampliar el campo de actuación de las ETTs, pero no ha cambiado en nada su pretensión de implantar las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro. CC.OO. y UGT saben, como sabemos el resto de los sindicatos, que estas empresas van a degradar todavía más el mercado laboral y que van a competir con el INEM, haciendo que su reducidísima eficacia en la intermediación en el mercado de trabajo (solo emplea al 2% de la gente parada registrada

en el INEM), todavía pueda reducirse más. Por otra parte, también saben estos sindicatos, que no hay más margen para aceptar la implantación de las agencias. Pretender imponerles más condiciones que las propuestas por el Gobierno no sería aceptable para este. A la postre, seguramente esta cuestión, se pueda quedar en un cambio de cromos con aspectos más agresivos del capítulo 1, en los que la pérdida de derechos es contante y sonante. Las agencias privadas de contratación con ánimo de lucro, son una opción voluntaria y así pueden seguir presentándose si CC.OO. y UGT optan finalmente por darles su pláacet.

3. El capítulo 1 es vital en esta reforma. Por eso conviene que nos detengamos en analizar detenidamente cada una de sus tres partes.

3.1. En anteriores reformas se ha pretendido combatir la contratación de duración determinada eliminando algunos contratos temporales y endureciendo el margen de discrecionalidad de los contratos temporales más utilizados. No ha servido para nada porque no se ha combatido el fraude que anida en esos contratos. Las medidas que ahora se proponen son más de lo mismo.

Resulta llamativo el cambio a peor de la propuesta del Gobierno que, hasta ahora manejaba la idea de reprimir el abuso de los contratos temporales haciéndoselos más caros a la patronal (vía subida de las cotizaciones al desempleo, pero sin cerrar la puerta al aumento de la indemnización) y sin embargo en este documento lo rechaza por la coyuntura de crisis que vivimos.

Es previsible que CC.OO. y UGT vean con buenos ojos las medidas de este apartado, a pesar de que saben que no servirán de nada a la hora de combatir la temporalidad.

3.2.- El apartado de la contratación indefinida es una trampa mortal porque esconde, tras una falsa proclama de favorecer la contratación indefinida, la mayor agresión de esta reforma, en caso de que las propuestas ahí contenidas se llevaran adelante. Supone, de hecho, el abaratamiento del despido, lo que quiebra las promesas que hasta ahora ha mantenido el Gobierno, en el sentido de que en esos barros no se iba a meter.

Se quiere favorecer extraordinariamente el contrato de fomento de la contratación indefinida frente al contrato indefinido ordinario. Cuando este contrato vio la luz en la reforma de 1997, nos opusimos a él porque valorábamos, sobre todo, que imponía una degradación en los derechos del contrato indefinido ordinario y, con las potentes subvenciones que le acompañaban, terminaría facilitando una enorme rotación del empleo que no se diferenciaría demasiado de la que provoca la contratación temporal. Ahora se vuelve a la carga, pero con un mayor apoyo de financiación pública y rebajando los propios derechos de este contrato.

La implantación del modelo austriaco es, sin más, una vacilada. Para hacer viable ese modelo solo hay dos caminos: uno, en el caso de extenderlo a toda la gente trabajadora (es decir, con carácter retroactivo), habría que hacer un esfuerzo de capitalización inmenso

para construir el fondo público de indemnizaciones. ¿De dónde saldría ese dinero, más en los tiempos que corren? El otro camino, sería crear un punto y aparte y aplicarlo a partir de ahora. ¿A quien se aplicaría? La división que podría generar en el mercado laboral sería enorme.

En general, todo este apartado está escrito pensando en que le caiga bien a la CEOE y le lleve a olvidarse de plantear su nuevo contrato falsamente indefinido con indemnización creciente en función de la antigüedad hasta alcanzar el tope de 20 días por año.

3.3. Las propuestas sobre el contrato a tiempo parcial son, en cierto modo, filosóficamente parecidas a las de la contratación temporal. Sobre el papel mejoran la regulación hoy existente pero para qué nos sirve esa mejora si estos contratos dan lugar al mayor nivel de precariedad que hoy registra nuestro mercado laboral. Y, para más INRI, una precariedad que sobre todo recae en las mujeres que vienen obligadas a ser el colectivo fundamental que es contratado a través de este tipo de contrato.

4. Si esta sexta reforma laboral se lleva a cabo conteniendo lo fundamental de las propuestas del documento del Gobierno del 12 de abril, las consecuencias serán: un abaratamiento del despido de la contratación indefinida y una nueva segmentación del mercado de trabajo, sin que sea previsible un retroceso de la contratación temporal dada su nula penalización en términos de costes y de represión del fraude en la contratación.

La nueva segmentación tendrá que ver con: a) la ampliación del tiempo parcial; b) los contratos bonificados para jóvenes, mujeres y personas con discapacidad; c) el contrato de formación para jóvenes (con desempleo, pero con bajísimo salario equivalente al SMI). Al segmento compuesto por los colectivos que ocupen este tipo de contratos, que serán los más precarios, les seguirá un segundo segmento de contratación temporal clásica (contratos por obra o servicio y contratos eventuales), inestable y bastante desprotegida, de facto.

A continuación aparecerán las personas con contrato de fomento de la contratación indefinida. El contrato estrella de esta reforma y cuya menor indemnización le permitirá ir sustituyendo lentamente al segmento amplio de contratados con contrato indefinido ordinario (el de los 45 días).

La segmentación descrita se expandirá con el papel que jugarán las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro y con la extensión de la ETTs. El resultado final será: mayor precarización, abaratamiento de los costes laborales y mayor control empresarial de la organización del trabajo. Su corolario es bastante evidente: habrá un aumento de la tasa de explotación de la mano de obra, la cual facilitará la recuperación de los beneficios empresariales, lo que sin embargo no será garantía de que la recuperación económica sea pujante y, menos aún, de que se traduzca en una importante creación de empleo. Estas variables dependen mucho más de otras que no radican en el mercado de trabajo, sino en la política económica y en el conjunto del funcionamiento de la economía globalizada.

Al final, los sacrificios que la clase obrera va a tener que soportar en esta nueva reforma, serán la liturgia que acompaña a la salida de cada crisis y

se sumarán a los que ya se han hecho en los dos años de crisis que llevamos a las espaldas. Yo me pregunto, viendo la historia de las cinco reformas anteriores (1984, 1994, 1997, 2001 y 2006), de las cuales es muy evidente que solo se ha beneficiado el mundo empresarial en lo fundamental y, en algunos casos, los gobiernos de turno, cuando seremos capaces de enterrar la maldita liturgia de las reformas laborales.

Iñaqi Urbarri es miembro del Consejo Editorial de SINPERMISO

sinpermiso electrónico se ofrece semanalmente de forma gratuita. No recibe ningún tipo de subvención pública ni privada, y su existencia sólo es posible gracias al trabajo voluntario de sus colaboradores y a las donaciones altruistas de sus lectores. Si le ha interesado este artículo, considere la posibilidad de contribuir al desarrollo de este proyecto político-cultural realizando una DONACIÓN o haciendo una SUSCRIPCIÓN a la REVISTA SEMESTRAL impresa

Hika, 217. Mayo 2010