

Otra reforma laboral que no combatirá la precariedad

Iñaki Uribarri

En el momento en el que escribo este artículo, el acuerdo entre CC OO, UGT, CEOE-CEPYME y el gobierno socialista, para una nueva reforma laboral, parece casi seguro. Será una reforma menor, muy alejada de los objetivos iniciales de cada parte y del boato, pretenciosidad y largo tiempo que ha llevado su gestación. Es decir, que la montaña creada por unos y otros, ha terminado pariendo un ratón. Por más que sea una ratón con genes casi idénticos a los de otras reformas que hemos sufrido en los últimos veinte años.

¿De qué va la nueva reforma? El contenido de la nueva reforma, según la información de la que dispongo hasta la fecha, será el siguiente:

Extensión del contrato de fomento de empleo. Este contrato, introducido en la reforma de 1997, que rebaja la indemnización de los contratos indefinidos clásicos (45 días de indemnización por año trabajado y un máximo de 42 mensualidades) a 33 días con un máximo de 24 mensualidades, se podrá aplicar a todos los contratos temporales que se conviertan en indefinidos. Hasta ahora, sólo se podía aplicar a los contratos temporales firmados antes de enero de 2004, además de a colectivos con dificultades de inserción laboral (jóvenes, mujeres y mayores de 45 años).

Rebaja de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. Medio punto en la cuota por desempleo (ahora es el 6%) repartida en dos años (0,25 en 2006 y 0,25 en 2007) y la mitad de lo que ahora se paga para el Fondo de Garantía Salarial, FOGASA, (de 0,4% pasará al 0,2%).

Bonificaciones empresariales por contratación. Las actuales bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, de dos años para el contrato de fomento de empleo, pasarán a cuatro, en el caso de la gente joven.

Para frenar el fraude en la contratación temporal. Se establece un tope de tres contratos temporales, a lo largo de 30 meses, para el mismo puesto de trabajo. Además se potencia la Inspección de Trabajo, y se amplían algunos derechos sindicales

Mejora de las aportaciones del FOGASA. Se elevarán los topes en el pago de los salarios pendientes (empresas insolventes) desde los actuales 120 días y se fijará una cobertura para los temporales, ahora excluidos.

Algunas pequeñas mejoras en el subsidio de desempleo para mayores de 45 años y en la Renta Mínima de Inserción.

Aquellos polvos trajeron estos lodos. Antes de entrar a analizar con más detalle el largo proceso de esta sexta reforma laboral, quiero transcribir un párrafo tomado de una circular de la Secretaría de Empleo de CC OO (firmada por Ignacio Fernández Toxo y Dolores Liceras, las dos personas negociadoras por parte de este sindicato), de fecha 4 de abril de 2006, que resulta muy elocuente a la hora de entender la lógica que ha guiado a CC OO para terminar dando por bueno algo que, hace poco tiempo, consideraba rechazable: “*Con esta propuesta sindical todos nosotros debemos ser conscientes de que dejamos también fuera de la negociación cuestiones muy relevantes, como la regulación del contrato de obra o servicio vinculada a las contrataciones o el establecer una responsabilidad solidaria en la cadena de subcontratación.* Pero en esta negociación tan importante es las mejoras que consigamos, como impedir que se materialicen las propuestas del Gobierno y de la patronal, que tienen por objetivo romper las reglas básicas de la regulación laboral”.

Es curioso que CC OO haya llegado ahora a la conclusión de que gobierno y patronal tienen un objetivo común de tanta envergadura como romper las reglas básicas de la regulación laboral. En julio de 2004 este sindicato, y también la UGT, pensaban justo lo contrario, supongo, ya que por eso suscribieron la pomposa Declaración de la Moncloa

sobre el diálogo social, que fue el pistoletazo de salida de la actual reforma. En aquella declaración se pretendía acometer de manera concertada entre el gobierno, empresarios y sindicatos, la competitividad, el empleo estable y la cohesión social.

Nadie con una mínima honestidad puede aducir que no se veía venir los frutos amargos de la nueva reforma. En enero de 2005 se publicaba el Informe de la Comisión de Expertos para el diálogo social, encargo acordado en el proceso iniciado con la ya citada Declaración de la Moncloa. El documento en cuestión, que debía servir de texto riguroso y neutral para enfrentar una negociación de nuevo tipo, con *buen rollo* entre los agentes, desde un comienzo, no era precisamente equilibrado. Si bien sus conclusiones del diagnóstico sobre el mercado laboral eran lugares comunes (insuficiente cantidad de empleo y mal empleo, una temporalidad altísima que no se consigue rebajar, generalización del fraude en la contratación temporal, precariedad específica de los jóvenes y las mujeres, insuficiencia de las prestaciones por desempleo y mal funcionamiento del sistema público de empleo...), sus propuestas tenían una inspiración de parte, y no precisamente de parte obrera.

Experto no equivale a neutral. La filosofía de la reforma laboral que propugnaba el documento de los expertos se soportaba en dos pilares fundamentales: por un lado, en que es posible caminar al mismo tiempo en garantizar la flexibilidad que demandan los empresarios y la seguridad que exige la gente trabajadora; por otro, en que limitar más la contratación en el plano jurídico sin proporcionar otras vías de flexibilidad externa (contratos, despidos y subcontrataciones) e interna (flexibilidad de jornada y movilidades funcionales y geográficas) puede afectar negativamente a la creación de empleo, sin que se resuelva los problemas existentes. Derivadas de esta filosofía, las propuestas de los expertos eran todo menos neutrales y equilibradas: generalizar el contrato de fomento de la contratación indefinida (el de 33 días de indemnización con tope de dos anualidades), rebajar los costes económicos y procedimentales de los despidos, una negociación colectiva adaptada a los niveles de productividad de cada empresa, introducción de nuevas modalidades de contratación entre los actuales contratos temporales y el indefinido, darle más papel a las ETTs, abaratar los costes empresariales vía fiscal y de Seguridad Social para que empleen a determinadas categorías de personal, etc.

A mediados de marzo del pasado año, el gobierno abría oficialmente la negociación de esta reforma laboral. Lo hacía con un documento que, aunque contenía propuestas bastante genéricas, permitía discernir lo malo que podía deparar la nueva reforma: extensión del contrato de 33 días de indemnización, aumento del periodo de prueba de los contratos indefinidos, revisión de las indemnizaciones por despido (más flexibilidad empresarial y más inseguridad para la gente trabajadora), relacionar políticas activas y protección al desempleo, mayor movilidad geográfica para las personas desempleadas, etc.

Ciertamente, también existían en el texto medidas positivas, o neutras que, deben ser recordadas, aunque solo sea para comprobar las que se han quedado en la cuneta,

en el proceso de negociación: evitar los fraudes y los abusos en los contratos temporales, garantizar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, estudiar la situación del empleo en las administraciones públicas con vistas a su racionalización, revisar el sistema de incentivos, reservándolos con carácter general a la contratación indefinida, fomentar el empleo de la gente discapacitada y el autoempleo, reforma legal de las contratas y subcontratas con objeto de aumentar la seguridad jurídica, sin menoscabo de la necesidad de flexibilidad para las empresas, etc.

CC OO y UGT. El 19 de abril de 2005, CC.OO. y UGT presentaban sus *Propuestas unitarias para el Diálogo Social sobre el Mercado de Trabajo*. El documento, en el que se echaba en falta reivindicaciones de corte radical, que pretendieran recuperar el terreno perdido por la gente trabajadora en las dos décadas de reformas que llevamos a cuestas, contenía, a lo largo de siete capítulos, medidas que mejoraban lo existente. Una buena parte de ellas, sintonizaban con las medidas positivas o neutras del citado documento del gobierno del mes de marzo. Es decir, estaban muy pensadas para la búsqueda del acuerdo.

La negociación ha estado paralizada varios meses en el año transcurrido desde marzo de 2005. Se ha activado en momentos en que alguna de las partes, sobre todo el gobierno, ha presentado por escrito sus propuestas. Tal ocurrió con el ya citado documento de marzo y volvió a pasar con el documento del gobierno de 18 de octubre. Documento, por cierto, al que siguió otro de la CEOE-CEPYME, de 25 de octubre, que incluía casi el *programa máximo* de la patronal y cuyo objetivo era entrar en escena pisando fuerte para ponérselo difícil a los sindicatos y al gobierno.

Debo reconocer que he tenido dudas sobre si, finalmente, CC OO y UGT iban a entrar en el pacto de una sexta reforma laboral. No confiaba en que fueran a poner mucho empeño en defender sus propuestas más progresistas (me estoy refiriendo al empeño que se demuestra a través de la movilización y la lucha). Por otro lado, daba por descontado que las principales agresiones demandadas por los voceros de la patronal no serían viables al no contar con el aval del gobierno. Sin embargo, despejado el horizonte en cuanto a una perspectiva sindical combativa (ni por el lado de la resistencia, ni por el de la ofensiva), el beneficio que mi duda concedía a estos sindicatos estaba basado en otorgarles memoria histórica y cierta coherencia. Si la reforma del 97, que firmaron ambos, no había dado resultados aceptables en el combate contra la precariedad, ¿por qué acordar ahora algo similar?

La duda ya está despejada. La frase de la circular de CC OO, que ha sido transcrita más arriba, da la clave para entender por qué en este sindicato ha vencido la tendencia hacia el acuerdo. Algo similar ha debido ocurrir con el resto de los agentes, lo cual explica en qué ha devenido finalmente la negociación de esta reforma laboral. Aunque lo acordado sea poco sustancial, todo el mundo salva mejor la cara con un acuerdo que sin él.

Todos salen ganando. El gobierno de ZP se pone otra medalla de cumplidor de promesas. Dijo que la reforma laboral saldría adelante con acuerdo y aquí está.

Que sea una reforma que no mejore las lacras de un mercado laboral cada vez más desequilibrado para la parte social, es poca cosa. Además, así, dentro de unos pocos años se podrá volver con otra nueva reforma.

La patronal es la que más carne se ha llevado a su plato, a través de las bajadas de las cotizaciones, del incremento de las bonificaciones y de la extensión del contrato del fomento de empleo. Por otro lado y aunque no ha conseguido imponer propuestas maximalistas que ha utilizado en la negociación (eliminar las causas del despido, en determinados supuestos o abaratarlo), tampoco ha encajado ningún golpe considerable. Burlar las medidas contra el fraude en la contratación temporal le resultará tan sencillo como hasta ahora. Evitar el tope de los 30 meses para el encadenamiento de contratos, se resuelve con cambiar de puesto en el último contrato o simplemente despedir al trabajador o trabajadora, antes de ese plazo.

El resultado más magro lo han cosechado CC OO y UGT, salvo que en su particular cuenta de resultados haya partidas que no sean conocidas públicamente. Lo positivo (conversión de los contratos temporales en indefinidos a partir de 30 meses ocupando un mismo puesto y extensión del FOGASA; aparte de las mejoras laborales que se incluirán en la Ley de Igualdad, cosa que no ha costado nada porque ya estaban en el tálamo del propio gobierno socialista hacia estos temas), está muy alejado de lo que se quería conseguir. Haber tenido que tragar con la extensión del contrato de los 33 días de indemnización, cuando se ha comprobado sobradamente que este contrato no combate la temporalidad sino que está llamado a acabar con el contrato fijo histórico (el de los 45 días), revela la debilidad sindical con la que se ha encarado la negociación.

Reflexiones finales sobre precariedad y acción sindical. Aprovecharé la ocasión que ofrece esta última reforma laboral para hacer una breve reflexión sobre la precariedad y la acción sindical. Soy consciente de que estoy tirando por elevación. De esta sexta reforma no cabe extraer todos los comentarios que van a continuación (algunos sí). La misma se ha circunscrito al ámbito de la temporalidad, que es uno de los componentes de la precariedad, el más grave y el más recalcitrante, por ahora. Sin embargo, me parece que es pertinente entrarle a la reflexión general sobre desde cuándo, cómo y por qué se ha instalado con tanta fuerza la precariedad en nuestras relaciones laborales. Y también sobre las malas formas sindicales para combatirla.

1. La precariedad laboral tiene en el Estado Español veinte años. Comienza a implantarse, vía modificación legal de la contratación, desde mediados de los 80. Hasta entonces, el malestar con el empleo radicaba en que no había empleo (el paro crece desde finales de los 70), en que los salarios eran escasos, etc. Es la larga respuesta a la crisis industrial y económica de los años 70, la que va implantando el nuevo paradigma capitalista. Un paradigma que tiene en la flexibilidad su *totem* y en la imposición, frente al pacto, su método de trabajo o forma de acción.

La precariedad es una imposición del capital, que ha conseguido a través de cambios en las leyes y en el resto de instituciones que afectan al mercado de trabajo, modificar a su favor el equilibrio en el que se basaban las relaciones laborales hasta la década de los 70.

2. *Flexibilidad y seguridad no son compatibles.* Por mucho que el informe de los expertos se empeñe en intentar demostrar que la flexibilidad y la seguridad laborales pueden ser compatibles, la experiencia nos dice que las cosas no son así. Veinte años de reformas laborales a nuestras espaldas (con cinco grandes reformas en los años 1984, 1992, 1994, 1997 y 2001) nos enseñan que todos los avances en la flexibilidad que han obtenido los empresarios, han ido acompañados de mayor precariedad e inseguridad para la gente trabajadora.

Cuando los empresarios exigen, por imperativos de la competitividad y del mejor funcionamiento de sus empresas, todo el arsenal de medidas flexibilizadoras (tanto las referidas a la flexibilidad externa, de la mano de las contrataciones, despidos y subcontrataciones, como las que tienen que ver con la flexibilidad interna, apoyadas en las modificaciones de las condiciones de empleo y de la organización del trabajo dentro de la propia empresa), saben que en el mismo paquete va el beneficio que les comporta la precarización y la inseguridad de la gente trabajadora.

No es sólo que las medidas flexibilizadoras que se han ido imponiendo legalmente permitan a los empresarios una utilización de la mano de obra a su antojo. Lo que redundará en mejorar sus beneficios y su rentabilidad sobre la base de abaratar los costes laborales. El problema va más allá. La precariedad y la inseguridad laboral debilita a la gente trabajadora de múltiples formas. Tanto porque crea divisiones entre colectivos precarios y no precarios, como porque disminuye la capacidad de resistencia y lucha de los colectivos precarios en sí y del conjunto de las trabajadoras y trabajadores.

Los empresarios han podido comprobar, en estos largos años de continuas reformas laborales, los grandes frutos que las mismas les han reportado en términos de debilitar al factor trabajo. En ocasiones, estaría por decir, que ha sido más importante esta vertiente de las reformas para el capital, que el propio resultado de los instrumentos flexibilizadores que ha puesto en sus manos.

3. *Los acuerdos generales (sindicatos y patronal o sindicatos, patronal y Gobierno) no sirven para combatir la precariedad.* Se ha desequilibrado tanto la relación de fuerzas en estas dos últimas décadas a favor de los empresarios, que no veo por qué regla de tres, estos, van a ceder conquistas conseguidas. Se puede argumentar contra mi pesimismo que la precariedad está socialmente muy mal vista y que el freno a la temporalidad (principal causa de la precariedad) habrá de ser finalmente aceptado por el capital.

Pero aunque esto fuera finalmente así y se llevaran a cabo reformas legales e institucionales para rebajar la temporalidad (reformas que deberían ser de mayor entidad que las acordadas en esta ocasión), por un lado, nadie garantiza que tengan éxito y, por otro, nadie puede asegurar que la precariedad no se instalará a través de otros mecanismos, dado el enorme poder que tienen los empresarios. Desde el año 1992 se ha intentado limitar la contratación temporal a través de la recuperación del principio de causalidad en la contratación, del encarecimiento de dicha contratación, de la bonificación de la contratación fija, etc. ¿Qué se ha conseguido? Prácticamente nada. El poder de los empresarios es tan inmenso que no hay forma de

frenar su apuesta por la precariedad con este tipo de medidas. ¿Para qué sirven los cambios legales si luego no se cumple la ley? Todo el mundo sabe que el fraude en la contratación temporal está generalizado. ¿Qué hace la Administración que no lo combate? ¿Y qué hacen los propios sindicatos que lo toleran, que lo asumen como un mal menor? ¿Cuántos trabajadores y trabajadoras precarios van a asesorarse a los sindicatos sobre su contrato temporal y cuando se les plantea que es fraudulento dicen que prefieren no demandar a su patrón porque temen perder el empleo?

4. *Hay que avanzar en desterrar la cultura de la precariedad, sobre todo entre la juventud.* Hay un enorme terreno de actuación de tipo cultural. Frenar la cultura de la precariedad es una actividad laboriosa. Sobre todo cuando ha de ir dirigida hacia colectivos de gente joven que han nacido en esa cultura, que no han conocido otra, que la asumen como algo natural (inevitable, que no bueno; muchas veces, la gente de más edad es despectiva con la gente trabajadora joven a la que califica de acomodados a la precariedad).

¿Cómo se avanza en este terreno? Desmontando los argumentos ideológicos y prácticos que justifican la precariedad como un subproducto necesario de un bien mayor que es la flexibilidad. Hay que vaciar el discurso de la flexibilidad de su carácter aséptico, técnico, inevitable y presentarlo como lo que es, una apuesta estratégica del capitalismo actual para obtener unos niveles más elevados de explotación del trabajo asalariado.

5. *Acción sindical contra la precariedad en los centros de trabajo.* En los centros de trabajo se puede combatir la precariedad. No solo en la negociación colectiva, pero sí muy preferentemente en ella. Es un terreno en el que la solidaridad entre generaciones distintas de la plantilla juega un papel clave. Y es un terreno complejo, porque a veces, esa solidaridad exige dejar pelos en la gatera de derechos de la gente mayor para conseguir avances de los colectivos más jóvenes.

Iñaki Uribarri es militante de ESK y de Zutik.