

TERCER ACTO:

LA CONTRARREFORMA LABORAL EN EL BOE
DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2009,

LA HOJA DE RUTA DE NEGOCIACIÓN HECHA
PÚBLICA EL 5 DE FEBRERO DE 2010

Vidal Aragonés
Abogado laboralista
Febrero del 2010

"Si has disparado ráfagas y quieres que no se hable de ello anuncia que lanzarás la bomba atómica, esto último a su vez provocará que la existencia de bombardeos no sean percibidos ni como violentos"

El pasado BOE de 31 de diciembre de 2009 publicaba la "Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas". Los 9 artículos, las 18 Disposiciones Adicionales y las tres Disposiciones Transitorias, no sólo suponen desde el punto de vista cuantitativo sino desde el punto de vista cualitativo, una auténtica reforma y contrarreforma laboral. La situación de crisis total de los derechos laborales que se padece en el Estado español no encuentra su explicación en uno o dos grandes cambios legislativos sino en un proceso de 30 años de leves variaciones en la normativa laboral, que es exactamente lo que encontramos en el nuevo cambio legislativo.

La Ley 27/2009 incluye mayoritariamente medidas sectoriales, pero a la vez materias de afectación general que pueden ser entendidas tanto como un reforma como una contrarreforma (bonificación de un 50% de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes en E.R.E.'s de suspensión; reposición de la prestación desempleo hasta 120 días consumidos por E.R.E. de suspensión ante determinados despidos; exención de la indemnización hasta 45 días por año para los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas y de fuerza mayor aunque la indemnización legal sea 20 días por año, etc., etc). En todo caso no son objeto de duda sobre su naturaleza

regresiva toda una serie de medidas concretas y mandatos imperativos que tendrán una afectación negativa en relación al empleo, los derechos laborales y sobre la arcas del Estado.

La primera de estas medidas, contenida en el artículo 5, son las bonificaciones de la contratación indefinida a los trabajadores beneficiarios de la prestación de desempleo. No es aceptable desde una visión mínima de defensa del interés general y de los ingresos del Estado que se proceda a regalar a las empresas miles de millones tan sólo por el hecho de contratar. La demagogia imperará con la argumentación que se premia la contratación de un desempleado (difícilmente con 4 millones de trabajadores y trabajadoras sin empleo y con la inestabilidad laboral existente se contrata a alguien con empleo) pero ello además es falso, la norma prima la contratación de aquellos que perciben prestación de desempleo, subsidio de desempleo o Renta Activa de Inserción y no a los desempleados en general. De hecho la bonificación es en relación a la cuantía bruta de la prestación y por el tiempo que restase (igual para subsidio o R.A.I.). Esto último tendrá a su vez el efecto de provocar más interés para contratar a trabajadores y trabajadoras que tan sólo hayan disfrutado de la prestación tres meses y rechazar desempleados de larga duración o sin ningún tipo de prestación o subsidio del Estado.

El artículo 6 de la Ley 27/2009 bajo la denominación "para el impulso de los contratos a tiempo parcial" incorpora importantes bonificaciones a la contratación a tiempo parcial, lo cual genera un desinterés para realizar contratos a tiempo completo, fomentando en unos casos el fraude y generando en otros una sustitución de la contratación a tiempo completo por la contratación tiempo parcial con un efecto claro no de reparto del empleo sino de la precariedad. Nuevamente nos encontramos con un trasvase de la caja del Estado a la de las empresas, a la vez que un desarrollo claro de los principios de la flexiprecariedad (flexisecurity en denominación original).

La Disposición Adicional cuarta contiene un mandato para que en un plazo máximo de 4 meses, en el marco del Diálogo Social, se proceda a eliminar las restricciones a las ETT's (sectores de la Construcción y la Administración Pública esencialmente), así como a regular en relación a las condiciones de trabajo, representantes de los trabajadores y principio de igualdad de los trabajadores contratados para ser cedidos. Esto supondrá una legalización de las ETT's en la totalidad de sectores productivos.

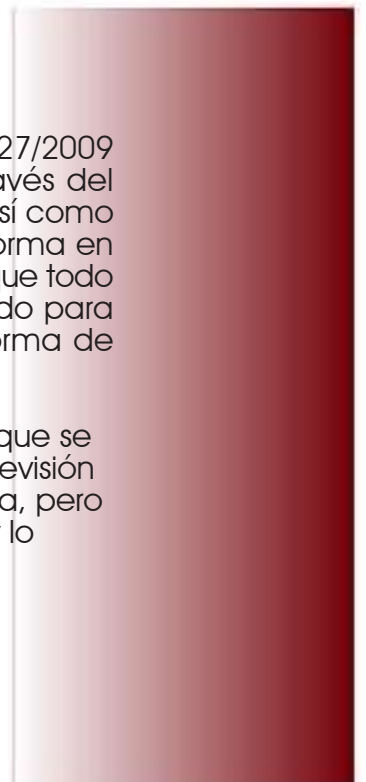
De la misma manera la Disposición Adicional séptima incluye un mandato para que en 4 meses y en el Marco del Diálogo Social se estudien las prácticas no laborales, los contratos en prácticas, en formación y se proceda a la modificación del régimen jurídico de contratación juvenil.

Curiosamente Gobierno, CEOE y las Direcciones de CC.OO. y U.G.T. no han realizado una valoración pública extensa sobre el contenido de la Ley 27/2009, que por su naturaleza y efectos es la primera gran traslación de los principios e itinerarios de la flexiprecariedad (flexiseguridad según los creadores del concepto) a la realidad laboral del Estado español.

EL GLOBO SONDA LANZADO A TRAVÉS DEL RETRASO DE LA EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN A LOS 67 AÑOS Y OTRAS POTENCIALES MODIFICACIONES A LAS PENSIONES.

Ni un mes había transcurrido desde la aparición en el BOE de la Ley 27/2009 cuando el Gobierno de Zapatero opta por enviar un globo sonda, a través del anuncio de la posibilidad de retrasar la jubilación ordinaria a los 67 años así como otras medidas con afectación regresiva en relación a las pensiones. La forma en que se planteó, su supuesta filtración a la prensa y el rápido anuncio sobre que todo era negociable, traslada más una sensación que se trataba de un método para palpar el ambiente sociosindical y no tanto de una visión clara de la forma de dinamitar la jubilación tal y como la hemos conocido en los últimos años.

No será objeto de análisis en el presente escrito las brutales medidas que se plantearon el 29 de enero de 2010 en el denominado "Documento sobre revisión del Pacto de Toledo" porque el mismo merece de una aproximación propia, pero sí que queremos ponerlo en relación con lo sucedido antes, Ley 27/2009 y lo anunciado después, texto de contrarreforma de 5 de febrero de 2010.



EL DOCUMENTO OFICIAL DE CONTRARREFORMA: TRASLACIÓN MECANICISTA DE LOS PRINCIPIOS E ITINERARIOS DE LA FLEXISEGURIDAD (FLEXIPRECARIEDAD)

Diez días después de reprochar a trabajadores y trabajadoras que viviesen tantos años tras la jubilación (esa fue la argumentación central trasladada desde uno de los Ministerios), con puesta en escena conjunta con CEOE y la Dirección de CC.OO. y U.G.T., se presenta las líneas maestras de la próxima contrarreforma laboral: un documento de 13 páginas (si bien el auténtico al parecer secreto era de 34) con tres bloques diferenciados en introducción, líneas de actuación y consideraciones finales.

La introducción está plagada de un lenguaje calcado al existente en las teorías de la Flexiseguridad (Flexisecurity) así como una reproducción bastante mecanicista del análisis y métodos de los mismos. Encontramos políticas proactivas, salida del mercado laboral (para no hablar de despido), empleabilidad y otros conceptos mal traducidos de la lengua inglesa.

Si bien formalmente presenta el desempleo como principal preocupación, pocas o ninguna son las alternativas que plantea para la creación de empleo. A su vez relaciona crecimiento económico con lo que ellos entienden como reformas laborales.

Se insiste en la descripción de las relaciones laborales como mercado dual, así como en el discurso sobre la necesaria adopción de medidas para evitarlo que pasan por la reducción del salario o flexibilidad (precariedad en el tiempo de trabajo) y los mitos de la baja formación y la ausencia de la misma en la vida laboral.

Esta introducción se acompaña de una identificación de los 5 objetivos que dice perseguir: 1. Creación de empleo. 2. Reducción de la segmentación y la temporalidad. 3. Mejora de la empleabilidad y la intermediación laboral. 4. Aumento de la flexibilidad para adaptar las empresas a la situación económica. 5. Creación de un Plan Extraordinario de Empleo Juvenil.

El contenido central del documento de la presumible próxima contrarreforma laboral lo encontramos en la descripción de hasta 8 líneas de actuación que son las siguientes:

· 1. "Reducción de la dualidad-temporalidad" (falso mito del dualidad)

Se presenta literalmente la dualidad fijo-temporal como problema más grave del "mercado laboral", una visión maniquea e interesada que no caracteriza realmente el problema central de los Derechos de los trabajadores y trabajadoras sino una parte de como se formalizan los mismos. La realidad laboral en el Estado español encuentra su problema central en tres elementos diferentes: bajos salarios, facilidad para extinguir contratos-despedir y excesiva flexibilidad. La plasmación del contrato temporal (entre el 20 y 35% de la totalidad) de los últimos años tan sólo es una de las expresiones de la temporalidad, pero en todo caso lo determinante en cuanto a la estabilidad en el empleo no es el tipo de contrato sino las garantías ante el despido y el coste que supone para el empresario.

Con un discurso confuso, el documento sitúa la contratación estable en la centralidad del Derecho del Trabajo algo antagónico con la realidad legislativa actual que permite en la contratación indefinida el despido no causal, con autotutela empresarial y con la posibilidad de eliminar los salarios de tramitación.

Curiosamente se reconoce que la apuesta que se realizó en distintas contrarreformas laborales de fomentar los contratos con una indemnización más reducida ante determinados despidos no ha servido para reducir la temporalidad, aún así realiza una propuesta para extender aquella modalidad contractual de despido improcedente con 33 días por año a la totalidad de colectivos.

En lo que parece ser una obsesión, ya puesta en marcha, se traslada la necesidad de desarrollar y desregular la contratación a tiempo parcial. Se propone crear un contrato que facilite la conciliación de la vida laboral y familiar, lo que es un aberración jurídica al confundir contrato a tiempo completo con reducción de jornada por guarda legal (supone un ejercicio de derechos de conciliación de vida laboral y familiar) y el contrato a tiempo parcial como forma del ejercicio (es una garantía empresarial). Por otro lado, expresamente se observa la necesidad de un contrato a tiempo parcial más flexible, lo que nos lleva a pensar en más precariedad que el actualmente vigente combinado con horas complementarias.

· 2. “Actuaciones para favorecer el empleo de los jóvenes”
(El fracaso del contrato de formación)

Nuevamente se reproduce no sólo la terminología sino las ideas de la Flexiprecariedad, trasladando un supuesto déficit de formación de los jóvenes, cuando nunca antes en la Historia había existido tanta formación. Se propone desarrollar Programas Extraordinarios de Empleo que se relacionan con la reducción del desempleo. Más allá de los formadores que se puedan contratar para estos programas ninguna relación guarda esa formación con la creación de empleo. En todo caso el discurso del documento pasa por entender que el desempleo tiene en origen la falta de formación y no la crisis orgánica del capitalismo.

Respecto a la contratación se reconoce indirectamente el fracaso del contrato de formación a la vez que se plantea su desarrollo y extensión.

· 3. “Actuaciones para el refuerzo de los Servicios Públicos de Empleo y la mejora general de la intermediación laboral”
(Las empresas con ánimo de lucro se acercan a la intermediación laboral, E.T.T.s en todos los sectores)

Se traslada la necesidad de crear itinerarios individualizados de inserción laboral, lo que es nuevamente una copia burda del modelo y terminología de la flexiprecariedad. No se concreta la forma en la que haría efectiva esa individualización, no podemos saber si estamos ante actuaciones activas para el empleo o fiscalizaciones y actuaciones inquisitivas sobre la prestación de desempleo.

Se abre la puerta a que empresas privadas de colocación con ánimo de lucro procedan a intervenir en la intermediación laboral. Si bien describe a su vez el carácter y titularidad pública del servicio de intermediación, hace recaer la posible gestión del mismo por empresas privadas con ánimo de lucro, en lo que indudablemente supone una privatización y sobre todo liberalización de una materia que no se puede dejar en manos de intereses privados y la obtención de beneficio. Si es necesaria mayor eficacia la misma se puede trasladar al organismo público sin necesidad de un tercero se lucre con el desempleo.

En relación a las ETTs, con independencia que se requiera para que se estudie si el ámbito subjetivo y objetivo de las mismas y la Directiva Europea son coincidentes, así como la observancia del principio de igualdad de trato, realmente lo que se persigue es la actuación en la totalidad de sectores productivos, incluidas Administración Pública y Sector de la Construcción.

Por último, en relación a este apartado, se anuncia la necesidad de estudio sobre las empresas de servicios.

· 4. "Actuaciones para revisar la actual política de bonificaciones a la contratación"

(Se reconoce que se regalan millones de euros a las empresas sin conseguir finalidad alguna)

Se anuncia como fracasado el actual sistema de bonificaciones a la contratación, llegando incluso a plasmar que existe un "efecto peso muerto" o "efecto ganga". Esto último se deriva simplemente de algo tan sencillo como que si se procede a bonificar todo tipo de contratación se pierde la finalidad de la misma, si todas la modalidades están bonificadas no se impulsa una determinada contratación, simplemente se contrata y se perciben o se dejan de abonar unas cantidades.

En definitiva se está reconociendo que se han regalado miles de millones de euros que debían incorporarse a las arcas del Estado y que permanecen en el patrimonio de las empresas. En todo caso reconocer la existencia de efectos ganga choca con las bonificaciones que tras la Ley 27/2009 primarán la contratación de desempleados que tan sólo hayan agotado 3 meses de prestación y provocará el rechazo de desempleados sin ni tan siquiera subsidios, con un efecto sobre los mismos que construirá desocupados crónicos.

· 5. "Negociación colectiva y flexibilidad interna en las empresas"

(Quebramiento del principio de jerarquía y concurrencia entre convenios)

Nuevamente nos encontramos con el discurso de la flexiprecariedad (flexisecurity) está vez en su versión más violenta: trasladando que el crecimiento del desempleo explosivo en el Estado español encuentra origen en la falta de flexibilidad, cuando la auténtica causa, más allá de la propia crisis orgánica del capitalismo (y la economía especulativa), es la existencia de excesiva flexibilidad para extinguir los contratos de trabajo. Superadas las afirmaciones falsas se realiza un llamado a abordar en la negociación colectiva el desarrollo de la contratación (algo que incluso puede ser contrario a principios generales del Derecho Laboral,

relación entre Ley y Convenio) y la flexibilidad interna. Si bien no se nos expresa de manera directa, lo que realmente se va a plantear es acabar con el principio de jerarquía entre los Convenios Colectivos, lo que nos llevaría a generar una presión permanente sobre las condiciones de trabajo.

Se insiste en la idea de regular la adaptación de la jornada para la formación, lo cual podría ser de las pocas medidas progresistas del documento unidas con las que expresamos en el siguiente punto.

· 6. "Actuaciones para seguir avanzando en la igualdad y no discriminación en el trabajo entre mujeres y hombres"

(Reconocimiento del relativo fracaso de la Ley 3/2007)

Si la mayoría de puntos no determinan un contenido concreto este apartado supone simplemente cumplir con las obligaciones derivadas de mandatos legales: evaluar la Ley de igualdad, desarrollarla a través de Reglamento e insistir en la necesidad de los Planes de Igualdad. En todo caso reconoce una falta de resultados existentes en relación a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Aunque el objetivo de la inclusión del presente punto será sin duda trasladar un contenido progresista del proceso de Diálogo Social, cuando los restantes elementos supondrán un retroceso en los derechos de trabajadores y trabajadoras, bienvenido sea, aún a sabiendas de la negación del conflicto de clases en el análisis de la discriminación de la mujer.

- 8. "Actuaciones para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo"
(Desregular los procedimientos de E.R.E.s temporales)

- 7. "Actuaciones para la mejora del control de los procesos de incapacidad temporal"
(Traslado de un supuesto carácter tramposo del trabajador y la trabajadora en Incapacidad Temporal)

Es inaceptable para las organizaciones obreras que se traslade permanentemente el término absentismo unido al de Incapacidad Temporal. Este último concepto es una conquista histórica del movimiento obrero: suspender el contrato cuando un facultativo médico acredita la imposibilidad de trabajar y percibir una prestación económica.

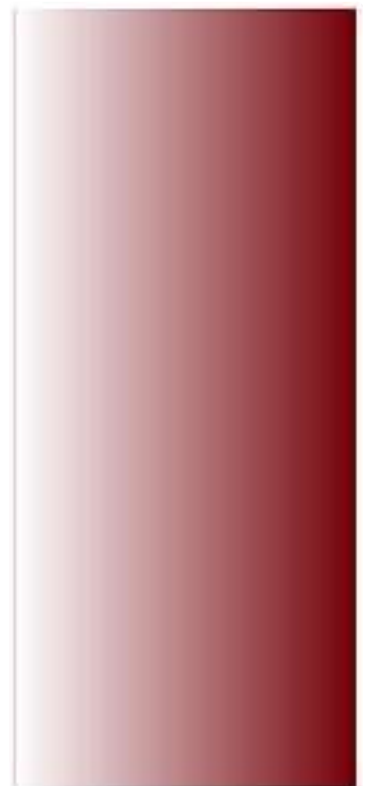
Directamente el documento relaciona Incapacidad Temporal con absentismo, trasladando como alternativa el desarrollo del Convenio firmado entre INSS y Mutuas de Accidente para el intercambio de información y documentación, algo que no guarda ninguna relación con las causas y orígenes de las situaciones de Incapacidad Temporal.

Se insta también a que en la Negociación Colectiva se pueden establecer mecanismos de control a lo que denominan "absentismo", cuestión que además puede ser incluso contraria según su desarrollo a lo establecido en la materia por normativa legal.

Por último en este apartado se traslada la posibilidad que los trabajadores (realmente quieren decir representantes legales o sindicales) puedan participar en las Mutuas, cuestión que se convierte siempre en un arma de doble filo.

Más allá de las posibilidades de flexibilizar el umbral de jornada reducida que permite el acceso a la protección por desempleo y fijar igualmente un tope máximo a dicha reducción (medidas que plantea el documento), resulta preocupante que anuncie la necesidad de agilizar al máximo el procedimiento de reducción de jornada (de facto de suspensión o de reducción), lo que comporta inevitablemente una pérdida de garantías para los trabajadores.

En todo caso planea la permanente perspectiva que las futuras reformas puedan ser utilizadas, como ya lo están siendo los E.R.E.s temporales, para simplemente desregular la jornada.



TIEMPOS, MODELO Y RESULTADOS:

LA NECESARIA RESPUESTA SINDICAL

Sin duda que tenemos como propuesta del Gobierno la mayor contrarreforma laboral desde 1994, con unos contenidos que podrían tener una afectación contraria al interés de la clase trabajadora sobre las siguientes materias: reducción de la indemnización legal por despido; contratación juvenil; generalización de las ETT's a todos los sectores; empresas con ánimo de lucro en la intermediación laboral ; nuevo contrato a tiempo parcial y bonificación superior para el mismo; mayor desregulación en la negociación colectiva potenciando la de nivel de empresa; mayor control sobre la IT; pérdida de garantías ante los procedimientos de suspensión de contrato. Tan sólo el desarrollo de la Ley de Igualdad y la participación en Mutuas puede entender como medidas de reforma que desarrollan derechos.

Además debemos sumar a lo anterior que con fecha 31 de diciembre de 2009 ya se han aprobado medidas que tendrán una afectación sobre los derechos de los trabajadores y las trabajadoras y que precarizarán todavía más las condiciones de trabajo.

En todo caso el modelo es claro si bien no definido, los itinerarios de la Flexiprecariedad (Flexisecurity), que unido a una retirada parcial de las medidas más agresivas sobre las pensiones nos sitúan ante un complejo proceso que se zanjará entre finales de marzo y finales de julio del presente año.

La forma en la que finalice responderá sin duda también a la presión que los sectores más combativos del movimiento obrero y sindical puedan trasladar a las dinámicas de pacto preconcebido.