



izquierda unida



Madrid, 9 de mayo de 2006

CONSIDERACIONES BÁSICAS SOBRE EL ACUERDO DE LA REFORMA LABORAL

Tras casi dos años de negociación en la Mesa de Diálogo Social, el Gobierno, las Organizaciones Sindicales UGT y CC.OO y la CEOE han rubricado el acuerdo sobre la reforma del mercado de trabajo.

El texto del acuerdo en sí debe ubicarse en el escenario global de la legislación social y laboral generada en los dos primeros años de legislatura del Gobierno presidido por Rodríguez Zapatero. Estas modificaciones han venido motivadas, en gran medida, por las exigencias reivindicadas por Izquierda Unida, tales como los incrementos del Salario Mínimo Interprofesional; los incrementos de pensiones; la Ley de Igualdad de Género en su traslación a los centros de trabajo; la Ley de la Dependencia, exigida por IU en el marco de la aprobación presupuestaria; o la Ley de control de la subcontratación en el sector de la Construcción, aprobada hoy en Comisión Parlamentaria, para su pase al Senado, y auspiciada por nuestro Grupo Parlamentario.

También es necesario estar atentos a nuevas materias sociolaborales que se están ultimando, como es el inminente acuerdo en materia de Seguridad Social, no muy ambicioso, que no parece incluir importantes modificaciones y que pretende orientarse en el reforzamiento del sistema. Velaremos por que no se produzcan regresiones en los aspectos fundamentales y que suponga una garantía del sistema público, tanto en las mejoras de las cuantías, como en la integración de Regímenes Especiales en el Régimen General de la Seguridad Social. De igual modo estaremos atentos al Estatuto del Trabajador Autónomo y al Estatuto de la Función Pública, en fase de negociación con las organizaciones sindicales, aunque en principio parece que sin mucho éxito.

Antes de entrar en contenidos sobre el acuerdo de Reforma del Mercado Laboral, es oportuno realizar una serie de consideraciones básicas en cuanto al dilatado proceso de negociación, atendiendo a la actitud y disposición de cada una de las tres partes que han terminado firmando el acuerdo.

Los representantes del gobierno han jugado un papel en la negociación, caracterizado por la ambigüedad en la mesa y la propaganda fuera, lo que finalmente ha motivado un acuerdo de corto alcance en función de las expectativas creadas. Desde el inicio fueron sensibles ciertas demandas de la patronal: "Abaratar costes laborales, flexibilizar y facilitar el despido, descausalizar por completo la contratación temporal y rebajar las cotizaciones patronales"; de esta forma las empresas contarán con mayores márgenes de actuación para contratar y "dinamizar" el mercado laboral, situando el eje del futuro acuerdo en la

EMPLEO
¡Obligatorio!
PARA TODOS

cantidad de contratos, fruto de la maximización del beneficio empresarial. Muy lejos de atender la principal lacra del actual modelo laboral: Las insostenibles tasas de temporalidad (35%), precariedad, siniestralidad y economía sumergida (23% PIB) existentes en nuestro mercado de trabajo y los profundos déficits de nuestra trasnochada estructura productiva, favorecedora a la vez tanto de una gigantesca deuda exterior (8,1% del PIB). Y por supuesto sin tener en cuenta un factor determinante: nuestra economía crece muy por encima de la media de nuestros países socios, los beneficios empresariales se sitúan en lo más alto de la historia económica de nuestro país, los salarios de los trabajadores pierden presencia en el PIB, la inversión de las empresas en I+D+i es de las más bajas de toda la UE, y nuestro crecimiento está excesivamente centrado en el consumo interno y en un descontrolado sector de la construcción.

Por tanto, una primera afirmación para Izquierda Unida es que el gobierno no ha sido capaz de impulsar un proceso integral de fortalecimiento del sistema productivo, en la lógica de mejorar la calidad y seguridad en el empleo y a la altura de los déficits estructurales de nuestro mercado laboral.

De otro lado los representantes de la patronal, muy cómodos con la actitud del gobierno, han pretendido en todo momento conseguir un abaratamiento y una mayor flexibilización legal y administrativa del despido, desentendiéndose del objetivo de la calidad y la seguridad del empleo. También podemos afirmar que los representantes de la CEOE han puesto de manifiesto, una vez más, su insolidaridad, su falta de compromiso y de responsabilidad social, a pesar de estar obteniendo los niveles históricos de beneficio más importantes de la historia económica de nuestro país, y de tratarse de las patronales europeas que mayor grado de incumplimiento hacen de la norma laboral.

Ante estas adversidades, los sindicatos han tenido dificultades para impulsar sus propuestas, aún frenando las aspiraciones de la patronal y del gobierno, no han conseguido incluir alguno de los elementos centrales en relación con la contratación indefinida como mejor instrumento para definir las relaciones laborales y, en consecuencia, que la temporalidad represente la excepción, reforzando la causalidad en la contratación, modificando la actual reglamentación del contrato de obra o servicio. Tampoco han conseguido una mejor regulación de contrata y subcontratas para impedir la utilización de estas formas de organización empresarial como mecanismo para eludir obligaciones y responsabilidades en detrimento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras y de su representación colectiva.

Una vez realizadas estas consideraciones básicas, y entrando en los principales elementos contenidos en el acuerdo, es oportuno insistir en la idea de que éste se ha alejado del principal objetivo del gobierno y de la CEOE, que no era otro que la flexibilización del despido y la generalización del abaratamiento del mismo a 33 días de indemnización. El acuerdo, de localizarse en alguna lógica, se sitúa en la exigida por las organizaciones sindicales, que con paciencia, información sindical y respeto al dilatado proceso de negociación, han sabido administrar las provocaciones que representaban tanto las propuestas del gobierno como las de la patronal. Todo ello a pesar de que el Gobierno,



en los primeros compases de la Mesa de Diálogo, ya adelantó a la patronal que concedería una rebaja de las cotizaciones empresariales al desempleo, cuestión ésta que ha marcado negativamente todo el proceso de negociación.

Pero en los términos firmados, podemos afirmar que el acuerdo no vertebró aspectos sustantivos que puedan suponer un avance importante para la calidad del empleo y la mejora de la estructura productiva. Y excepción hecha de la prolongación del contrato de conversión y de la rebaja de las cotizaciones de desempleo y FOGASA, el acuerdo no conlleva aspectos negativos y puede representar un impulso del papel de las organizaciones sindicales en los centros de trabajo con una mayor capacidad de actuación e intervención en los centros de trabajo.

1 - La limitación de encadenamientos de contratos puede representar un freno al abuso descomunal que hoy se viene produciendo en nuestro mercado laboral por parte de las empresas. Se reconoce la condición de fijo a un trabajador que en el plazo de 30 meses mantenga una ocupación de 24 meses, con dos o más contratos, con cualquiera que sea la modalidad de contratación temporal, incluyendo los periodos cubiertos por ETT, perfilando el concepto de puesto de trabajo. Siendo una medida insuficiente, se trata de una medida positiva desde el punto de vista sindical y laboral, ya que la misma afecta a una parte importante de contratos eventuales. Además representa una oportunidad sindical para incluir en convenios colectivos elementos que cercenen en mayor medida la contratación descausalizada, aún reconociendo que las empresas, especialmente aquellas de escasa presencia sindical, siguen teniendo un ancho margen para la realización de contratos precarios.

Igual valoración merece en nuestra opinión, la definición en el Estatuto de los Trabajadores, sobre la "cesión ilegal de trabajadores" sobre la base del criterio de la jurisprudencia existente, lo cual debe servir para poner freno a los abusos de contratación temporal a través de las empresas de servicios.

2 - La ampliación de los derechos de la representación de los trabajadores de la empresa principal, a todos los trabajadores del resto de empresas (contratas y subcontratas) que mantengan la actividad en un mismo centro de trabajo, hasta tanto estos tengan representación sindical propia, también puede considerarse como un paso importante y positivo. El establecimiento de un mecanismo de coordinación entre los representantes de los trabajadores de las distintas empresas que comparten centro de trabajo, y la realización de un registro oficial de empresas que comparten un mismo centro de trabajo, de gran utilidad para la organización del trabajo sindical, han sido algunas de las propuestas planteadas por IU en su campaña de Empleo Decente.

3 - Aún sin entrar en la reforma necesaria que suponga la recuperación total de la causalización en la contratación, la medida de la eliminación legal del llamado contrato de Inserción, así como sacar del contrato de formación las excepciones referidas a la extranjería y al periodo de desempleo, solo puede ser objeto de una valoración



positiva. Elementos que sin tener una importante repercusión, por su bajo uso, eliminan aspectos impuestos por la reforma laboral dictada por el gobierno del PP.

4 - Uno de los peores aspectos del acuerdo es la continuidad de la figura del contrato de conversión. Tanto la patronal como el gobierno han actuado con especial insistencia en el mantenimiento de esta forma de contrato, donde trabajadores eventuales pasan a ser fijos mediante el contrato de fomento de empleo (33 días de despido), ampliándolo de forma excepcional hasta el año 2008. En opinión de IU un periodo tan dilatado puede representar una dificultad al trasladar a los empresarios la percepción de que siempre se puede contar con dicha ventaja. En nuestra opinión, se trata de una fórmula no adecuada, pues sus efectos ya son conocidos y no han representado un avance en la calidad de la contratación.

5 - Las reducciones de la cuota a la contingencia de desempleo (0,25 puntos en 2007 y 0,25 puntos para 2008), en los contratos de carácter indefinido, en la cotización del FOGASA, (que pasan del 0´40 al 0´20 de la base reguladora) y muy especialmente, la rebaja realizada a la cotización de las ETT´s representa la parte más negativa del acuerdo, sobre todo teniendo en cuenta el importante crecimiento en beneficios que las empresas han obtenido durante el último periodo.

El superávit existente en estos dos epígrafes de cotización debería haber sido utilizado únicamente para mejorar las prestaciones por desempleo de forma más ambiciosa.

La mejora que se producirá en las prestaciones por desempleo a los trabajadores/as, tiene un alcance muy limitado al reconocimiento de prestación de subsidio por desempleo a los trabajadores mayores de 45 años sin cargas familiares. También se mueve en el objetivo de mejorar las prestaciones a fijos discontinuos una vez acabado el periodo de su prestación y mantenimiento de la inactividad laboral, o la mejora del REASS para determinadas situaciones.

Lo más positivo de este apartado lo constituye el incremento de las cantidades a las que, en caso de insolvencia patronal, puede acceder el trabajador despedido o aquel que no haya percibido salarios regulares, ampliando tanto las bases, como las cantidades (del doble al triple del SMI) y el número de días máximos de percepción, pasando de 120 a 150 más partes proporcionales de pagas extras.)

6 - Por último, otros dos aspectos importantes y positivos, también recogidos en nuestra propuesta, son el impulso de los Servicios Públicos de Empleo, potenciando la comisión tripartita y la creación de un Reglamento que regule la Ley Básica de Empleo. En la misma dirección también se plantea el fortalecimiento de la Inspección de trabajo, en recursos y medios, así como la creación de comisiones de seguimiento de los incumplimientos laborales, con participación de los sindicatos.

Este acuerdo en definitiva, puede ser calificado como un "acuerdo de mínimos", **insuficiente para las necesidades objetivas de nuestro mercado laboral y alejado de lo**

EMPLEO
¡O.G.G.E.N.I.E!
PARA TODOS

que inicialmente se presentó como una apuesta para atajar la temporalidad y la siniestralidad laboral.

El gobierno ha perdido la oportunidad de liderar un proceso democrático en profundidad para reformar en términos de calidad y estabilidad, nuestro maltrecho y desigual mercado laboral.

La patronal ha conseguido parte de su objetivo, con una reducción de las cotizaciones aunque no el principal que no era otro que el de ahondar en la flexibilización y abaratamiento del despido.

Las organizaciones sindicales, a pesar de todas las adversidades han sabido defender aspectos básicos de corrección de problemas de una importante trascendencia, aunque no han podido avanzar en otros aspectos vitales planteados en la propuesta sindical y compartidos en su mayoría por nuestra organización.

No podemos compartir, ni la euforia del gobierno al calificar el acuerdo de "histórico" o "revolucionario", ni de quienes afirman que representa un retroceso para los intereses de los trabajadores. El acuerdo sin representar ningún avance trascendental, sí puede suponer una mejora de la herramienta sindical en las empresas.

Izquierda Unida conocerá de primera mano las consideraciones y valoración de las organizaciones sindicales, para incorporarlo al conjunto de sus análisis y decisiones en el trámite parlamentario del acuerdo.

Javier Alcázar Medina
Coordinador Ejecutivo Federal de Economía y Trabajo de IU.