

# LOS CUATRO ERRORES DE LAS REFORMAS LABORALES DEL PSOE

Adoración Guamán - Diagonal

<http://www.kaosenlared.net/noticia/cuatro-errores-reformas-laborales-psoe>

La situación del mercado de trabajo español está pasando por un momento trágico, que afecta particularmente a los jóvenes y que ha generado buena parte del malestar y de la indignación que prendió la chispa del trimestre de movilización social que, por fortuna, estamos viviendo.

Esta situación, caracterizada no sólo por el desempleo sino por una estructura contractual basada en los contratos temporales, en el fomento de la contratación indefinida mediante la reducción del coste del despido y en la facilitación del despido por causas económicas, no es, como afirman desde el Gobierno del PSOE, un producto de la crisis económica. Nada más lejos de la realidad, **la precariedad y la temporalidad de nuestro mercado de trabajo es el resultado de una opción política en materia laboral** claramente obsesionada con la creación de empleo fácilmente destruible, los contratos temporales, con la descausalización paulatina del despido, el despido exprés o con la precarización de un sector de la mano de obra, los jóvenes, mediante fórmulas contractuales de muy bajo coste como son los contratos formativos. Todo ello, eso sí, bajo el fácil eslogan de la “lucha contra el desempleo”.

La reforma acometida el 26 de agosto de 2011 es un paso más, un gran paso sin duda, en esta línea, adoptado con “**agostidad**” y amparado en la cortina de humo creada con el revuelo de la reforma constitucional pactada entre el PSOE y el PP, calificada ya como “golpe de estado económico” para “garantizar el principio de estabilidad presupuestaria”, y limitar así el endeudamiento público y por tanto la financiación de las políticas públicas. El amplio revuelo suscitado por esta medida ha ocultado, como se comprueba por la escasa repercusión mediática de la reforma laboral, el importante contenido del Decreto Ley aprobado el 26 de agosto por el gobierno socialista sin la aquiescencia de los actores sociales.

La nueva reforma laboral comparte y agrava los errores fundamentales cometidos en la reforma de 2010 y en las que, auspiciadas en su mayoría por el PSOE, le han precedido.

El error de partida sigue siendo el admitir que el derecho de los trabajadores a un empleo estable y de calidad actúa como un lastre del sistema productivo y empeora la crisis económica, siendo así el derecho del trabajo el culpable del mal funcionamiento del mercado laboral. Como hemos señalado, nada más lejos de la realidad.

El error de forma es tan palmario en esta ocasión como lo fue en la anterior. La utilización de un Decreto Ley, que requiere una situación de extraordinaria y urgente necesidad, carece de justificación y es, de nuevo, una muestra de la voluntad de rehuir la discusión parlamentaria para la puesta en marcha de las reformas laborales. A esto se une la ya mencionada “agostidad” de la decisión, orientada en idéntico sentido de opacidad y falta de transparencia.

Los errores de fondo cometidos en la reforma de 2011 son distintos a los cometidos en su directa antecesora, [la realizada mediante la Ley 35/2010 del septiembre pasado, aunque desgraciadamente complementarios. En aquel momento se profundizó en la flexibilidad interna y en la de salida, el abaratamiento del despido en cuanto a procedimiento y costes, como una supuesta, y errónea vía, para la creación de empleo. Conjuntamente con estas medidas, la reforma laboral de 2010 introdujo tímidos avances en pos de la reducción de la temporalidad y de la precariedad laboral, como una mejora en la limitación del encadenamiento de contratos temporales, que ya derivaba del 2006, o una reforma, para ajustarlos a su naturaleza, de los contratos formativos. Pues bien, el Real Decreto de 26 de agosto, la nueva reforma laboral, acaba con estos dos puntos, con los dos livianos límites a la temporalidad y a la precariedad del empleo juvenil, que se introdujeron en 2010.

**“CON LA REFORMA DEL CONTRATO DE FORMACIÓN, ES POSIBLE LLEGAR A LOS 30 AÑOS COBRANDO UN 75% DEL SMI, ESTO ES, 481.05 EUROS MENSUALES”**

Así, y como medida estrella, el Gobierno ha lanzado el llamado “nuevo contrato para la formación y el aprendizaje”. La novedad de esta fórmula contractual es muy relativa, por cuanto su regulación es en buena medida similar al antiguo contrato de formación, siendo sus

destinatarios los jóvenes que no posean la cualificación necesaria para poder acceder a un contrato en prácticas. Cambia fundamentalmente su duración, entre dos y tres años y se amplía la edad máxima para realizarlo hasta los 30 años. Con este contrato, la jornada laboral se reduce a un **75%**, quedando el resto como horas de formación, incluso para obtener el título de graduado en ESO. El principal problema es que no existe, hasta el momento, un desarrollo reglamentario de este régimen de alternancia entre formación y trabajo y, sobretodo, que el salario de estos trabajadores, que normalmente no pasa del salario mínimo interprofesional (**641.40 euros**), se ve reducido de manera proporcional a la jornada trabajada, lo cual implica que es posible llegar a los 30 años cobrando un 75% del SMI, esto es, **481.05 euros mensuales**. Las cifras hablan por sí mismas.

Más grave todavía es la **eliminación del art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores**, dirigido a limitar el encadenamiento de contratos temporales. Esta modificación deja sin límite la posibilidad de que un trabajador ocupe ad eternum un mismo puesto de trabajo sin llegar a tener nunca un contrato indefinido, alternando todas las formas posibles de contratación temporal encadenadas.

Es bien cierto que en la nueva reforma se introducen otras cuestiones dirigidas al fomento del empleo:

- bonificando las cuotas empresariales a la seguridad social en los contratos formativos, sin duda los más precarios, o
- mantener la protección social de las personas en situación límite, como la prórroga de la ayuda para la recualificación profesional de las personas que agoten la protección por desempleo.

También se trata, como primer punto de esta nueva reforma, la creación del **fondo individual de capitalización**, que fue uno de los mandatos que la Ley 35/2010 enviaba al Gobierno. Reconociendo la falta de viabilidad de esta propuesta, largamente criticada durante la tramitación de la norma del año pasado, la nueva norma prorroga la actuación del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) limitándola, a partir del 2012, a los **despidos procedentes**. Aún cuando cada una de estas medidas sea en sí misma positiva en cuanto a la protección puntual de la situación de los empresarios y de los trabajadores, todas ellas no tienen capacidad de ser más que meros parches a los defectos estructurales creados a golpe de reformas laborales efectuadas a rebufo de cada nueva crisis económica.

Finalmente, esta reforma comparte con las anteriores el cuarto error, un error de perspectiva. Las medidas adoptadas ignoran, nuevamente, que la conducta empresarial no va a variar si se mantiene la vía fácil para la reducción de los costes sociales: el recurso a la temporalidad, a la subcontratación y así a la destrucción barata de empleo. Manteniendo estas circunstancias, las alternativas que se plantean para promover la estabilidad y reducir la temporalidad se convierten en **agua de borrajas**.

Así las cosas, la nueva reforma implica la retorsión del derecho del trabajo para forzarlo a actuar, una vez más, como elemento amortiguador de las consecuencias de la crisis financiera y del modelo de producción. De esta manera, nos encontramos ante la paradoja de que las instituciones laborales, acusadas de ser disfuncionales en términos de crecimiento económico, se han vuelto a retorcer, en un sentido que va a reforzar las tendencias a cuya rectificación dicen dirigirse.

Esto nos evidencia de nuevo el bucle, las medidas de 2010 no han sido eficaces, lo cual ha generado nuevas acusaciones de disfuncionalidad y una nueva reforma en el sentido de una mayor flexibilización, precariedad y temporalidad que agravarán la tendencia.

La pregunta es si se le está pidiendo al derecho del trabajo que realice una función que no está en su código genético. La respuesta es evidente, el derecho del trabajo no nació sólo para proteger a los trabajadores, pero, desde luego tampoco se conformó para conseguir una maximización de los beneficios empresariales, objetivo al que, sin duda, parece dirigirse.