

REFORMAS LABORALES PARA APAGAR FUEGOS

JOSÉ LUIS GALENDE – EL DIARIO MONTAÑES – 13-09-2010

La decena de cambios significativos desde 1984 no ha logrado acercar el paro español al nivel europeo. El nuevo ajuste, que provocará otra huelga general, trata de combatir males persistentes como la temporalidad. España ha vivido, desde la restauración de la democracia, **quince reformas laborales**. En torno a una decena han sido significativas desde que en 1984 se introdujeran por primera vez cambios en el Estatuto de los Trabajadores, la base de la regulación del mundo del trabajo promulgada en 1980, en plena Transición política. Con el modelo europeo siempre por norte -los países más sólidos de la UE no rebasan la tasa de paro del **10%** ni en las peores crisis-, esas actuaciones rara vez han sido preventivas. Al contrario, siempre han tratado de apagar fuegos como los niveles de desempleo de **entre el 20% y el 25%**, una temporalidad que se ha acercado al **40%**, un coste del despido de los más elevados del continente o un paro juvenil del **50%**. Y a la vista de los resultados logrados hasta ahora, los sindicatos rechazan que este sea el camino para conseguir una homologación que no llega.

Con frecuencia, las modificaciones han conseguido algunos de sus objetivos; pero, a veces, generando otros problemas que obligaban a nuevos cambios. En otras ocasiones se ha buscado un ahorro en los gastos por desempleo, combatir el fraude o mejorar la competitividad de las empresas por medio de una mayor flexibilidad o una reducción de costes. Los ajustes introducidos también han aportado a los sindicatos mayores competencias, y a las empresas, más libertad de acción, pero con frecuencia **recortando derechos laborales** en algunos casos considerados decimonónicos para un sistema productivo moderno.

El Estatuto de los Trabajadores ha sido reformado en **1984, 1994, 1997, 2001 y 2006**, y también ha habido cambios en el mercado laboral en **1992, 1996, 2002 y 2009**, además de la modificación a la que dio luz recientemente el Congreso de los Diputados.

Las revisiones han provocado **varias huelgas generales** -alguna con éxito, como la de 1988, contra una reforma que fue 'guardada en el cajón' por Felipe González-; pero a medida que se producían estas convocatorias su incidencia ha sido, como norma general, cada vez más reducida. Hasta el punto de que los gobiernos de turno parecen haberles perdido el respeto. Ahora, los sindicatos coinciden en que la reforma de Zapatero es, con diferencia, la más agresiva con los derechos de los trabajadores, y por ello consideran más que justificado el paro general del próximo día 29.

Hay objetivos repetidos en las consecutivas modificaciones de la legislación:

Destaca el **intento de reducir la temporalidad**, que se multiplicó como consecuencia de los cambios introducidos en 1984.

También han sido frecuentes los retoques en:

- las prestaciones de desempleo
- la flexibilidad del mercado laboral
- la facilitación del despido
- la búsqueda de una fórmula exitosa para insertar a los jóvenes
- la mayor eficiencia en la intermediación laboral

Deshacer lo hecho para volver a rehacerlo, bajo el método ensayo-error, ha sido con gran frecuencia la fórmula utilizada. Y un vistazo a algunos de los cambios más relevantes da idea de la dificultad y de la magnitud de la tarea de homologarnos a Europa.

El coste del despido

Finalizar la relación laboral de la forma más barata y fácil ha sido una de las grandes demandas de los empresarios en las tres últimas décadas, y a ese factor han atribuido con frecuencia algunos de los grandes males que aquejan al mercado español.

Las reformas llevadas a cabo desde 1984 han abordado en varias ocasiones el **abaratamiento del despido**, dirección en la que se ha avanzado la última aprobada por el Congreso de los Diputados, con **la generalización de los colectivos a los que se aplica el contrato de fomento del empleo indefinido** -con 33 días de indemnización- y los cambios en las causas objetivas de despido, como la simple **previsión de pérdidas** por parte de la empresa, lo que se traduce en **20 días** de indemnización por año trabajado y por un máximo de **12 mensualidades**, frente a los **45 días** y **42 mensualidades** que regían hasta ahora.

La primera intervención significativa en este capítulo tuvo lugar en la **reforma de 1994**, cuando se ampliaron las posibilidades del despido objetivo, que conlleva una indemnización de 20 días por año con el máximo de una anualidad. Aquella modificación -hasta ahora la más importante- costó al Gobierno de González una huelga general.

En **1997**, esta vez **por consenso (OJO)**, fue creado el contrato de fomento del empleo indefinido para determinados grupos de parados, que rebajó la indemnización por despido improcedente a **33 días** por año de

antigüedad, con un máximo de **30 mensualidades**, frente a los **45 días y 42 meses** vigente hasta entonces, y que sería ampliado a nuevos colectivos en 2001 y en 2010. Aunque la fórmula tuvo éxito en los primeros años, **su aplicación ha perdido fuerza** al mantenerse la vieja indemnización de 45 días para los despidos disciplinarios improcedentes.

Contrato temporal

La reforma recién aprobada establece nuevas medidas sobre el empleo temporal. Entre ellas.

- el aumento paulatino de 8 a 12 días de indemnización por fin de contrato
- la limitación del encadenamiento de contratos
- la fijación de límites a los de obra o servicio.

El mercado laboral español cumplía los estándares europeos de estabilidad hasta que la crisis de principios de los 80, con una tasa de paro del **21%**, llevó al Gobierno a generalizar los contratos temporales. Se crearon, entre otros:

- los de fomento del empleo
- de obra o servicio
- el de circunstancias de la producción

La consecuencia fue la **ruptura del factor de 'causalidad en el empleo'** -un puesto de trabajo estable debe cubrirse con un contrato fijo- y el alza de la temporalidad hasta niveles desconocidos. **UGT**, el Gobierno socialista y CEOE consiguieron el objetivo de facilitar la contratación, pero a costa de crear un problema que dura hasta hoy: **la elevada temporalidad**, con consecuencias muy negativas sobre la productividad.

El paro bajó con fuerza en los años siguientes -hasta el **16,3% en 1990**- pero volvió a dispararse hasta el **25%** con la crisis de los 90, lo que constató la debilidad de la fórmula. La reforma que se afrontó entonces trató de reducir la temporalidad, pero ésta siguió disparada hasta rebasar el **37% en 1997**.

Ese año se abordó de nuevo el objetivo de rebajarla, esta vez por medio de la creación de un **contrato indefinido con despido más barato e incentivando la transformación de temporales en fijos**, lo que logró invertir la tendencia.

En **2001** se endurecieron los contratos temporales para los que se fijó, entre otras cosas, una indemnización de **ocho días por año** de duración. Pero la temporalidad se mantuvo por encima del **34%**, por lo que se abordó de nuevo este problema en **2006**, con nuevas medidas de fomento del empleo indefinido. Y, de nuevo, en el actual proceso.

La inserción juvenil

La decisión de concentrar en los jóvenes buena parte de las ayudas a la contratación de la última reforma laboral, **con subvenciones de hasta 1.000 euros anuales en las cotizaciones a la Seguridad Social durante tres ejercicios**, y los cambios para favorecer la **extensión de los contratos de prácticas y de formación**, con mejoras de salario y coberturas, son la última intervención en una serie de medidas destinadas a favorecer el empleo juvenil, que en España ha mantenido siempre tasas muy elevadas. Han llegado a rondar el 50% en épocas de crisis y en este momento rebasan el **40%**.

Junto con **subvenciones a la contratación**, la forma habitual de actuar ha sido por medio de los **contratos de formación, de inserción o de prácticas**. Ya en **1984** se amplió a los **20 años** la edad para el contrato de formación y un intento del Gobierno en 1988 de crear uno específico para jóvenes con derechos y remuneración recortados fue el detonante de la **huelga general del 14-D**, que obligó al Ejecutivo a retirarlo.

Las condiciones fijadas para los **contratos de aprendizaje en la reforma de 1994** generaron el término de **'contratos basura'**, que no desaparecerían de la legislación hasta el acuerdo que propició la **reforma laboral de 1997**. En resumen, eran contratos de hasta tres años para jóvenes menores de 25, con protección limitada a algunas prestaciones básicas de la Seguridad Social.

Puede considerarse también como una iniciativa en favor del empleo juvenil la creación del nuevo contrato indefinido con 33 días de indemnización en 1997, destinado a parados de **hasta 29 años**, entre otros colectivos.

En 2001 se rebajó hasta los **21** la edad del contrato de formación y se creó el **contrato de inserción, temporal, en las Administraciones públicas**.

La cobertura de paro

Aunque la actual reforma no toca ni la cuantía ni el tiempo de las prestaciones de paro, sí **endurece las condiciones que obligan a los desempleados a aceptar un curso de formación después del primer mes sin ocupación**, frente a los cien días vigentes hasta ahora.

Las restricciones en las prestaciones de paro han sido objeto de fuerte conflictividad en el pasado. El denominado **'decretazo' del Gobierno de Felipe González** estableció importantes recortes en el cobro del

desempleo en 1992, que tenían entre otros fines erradicar un fraude muy extendido. Las medidas propiciaron otra huelga general.

Otro '**decretazo**' de 2002, en este caso del Ejecutivo de José María Aznar, sería la causa de una nueva huelga general. En las medidas para '**racionalizar el gasto en desempleo**' se establecía la posibilidad de **retirar las prestaciones de paro a aquellos desocupados que rechazaran ofertas de trabajo o de formación que la Administración considerara adecuadas**. Mejoras de derechos para algunos colectivos, como la de 2006, se han producido en función de las disponibilidades presupuestarias o la orientación social del gabinete de turno.

Ya en plena crisis, en 2009, el Gobierno mejoró el acceso a los subsidios de desempleo -no confundir con las prestaciones contributivas- y decidió **reponer el periodo de desempleo consumido en los expedientes de regulación de empleo**.

La intermediación laboral

La nueva regulación ha dado un paso en la homologación con Europa de la intermediación laboral, que se abre por primera vez a las **agencias de colocación con ánimo de lucro**, aunque sometidas a autorización y a un estrecho control del Servicio Público Estatal de Empleo, el antiguo INEM. Además, se amplía el campo de actuación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), que **podrán acceder por primera vez al sector de la construcción y a la Administración Pública**, aunque estarán vedadas en actividades especialmente peligrosas. **(NO ESTARÁN VEDADAS SI SE CUMPLEN UNOS REQUISITOS)**

Fue en la **reforma de 1994** cuando se autorizaron las ETTs, con importantes restricciones y controles, y un año más tarde, por decreto, las agencias de colocación sin ánimo de lucro, que podían intermediar en el mercado laboral.

En sus primeros años de vida, las ETTs vivieron en medio de **un fuerte rechazo sindical**, y los **frecuentes abusos cometidos con los trabajadores cedidos** desembocaron en la intervención del Gobierno, que terminó en 1999 por equiparar sus derechos con los de las operarios de las empresas usuarias. En la actualidad **siguen despertando recelo entre las centrales**, pese a que gestionan cerca de 1,7 millones de contratos de trabajo al año. **(PERO QUÉ CONTRATOS)**

Mayor flexibilidad

Además de la **desaparición del control administrativo y judicial sobre los despidos**, los empresarios han reclamado desde hace décadas mayor **capacidad de decisión en la flexibilidad laboral**, fundamentalmente la **funcional, de jornada y geográfica**. La regulación aprobada mejora **(PARA EL EMPRESARIO)** las posibilidades de flexibilidad interna como:

- los traslados colectivos
- las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo
- las cláusulas de descuelgue salarial

mientras que facilita la aplicación de **expedientes de suspensión de jornada** como mecanismo de ajuste temporal del empleo.

El Ejecutivo abordó en la **reforma de 1994** de una manera profunda la **flexibilidad**, con atribución de nuevas competencias a la negociación colectiva:

- la descentralización de la misma
- la regulación de las cláusulas de descuelgue salarial
- la sustitución de las antiguas ordenanzas laborales por convenios colectivos

Además, se aplicaron cambios profundos en la estructura salarial como:

- la desaparición de la obligatoriedad del plus de antigüedad
- en el cómputo de la jornada laboral -pasó a ser anual-
- en las primas salariales a las horas extras, que dejaron de ser obligatorias,
- en la clasificación profesional, que se hizo más flexible

Además:

- se favoreció la movilidad funcional
- se facilitaron las posibilidades de la movilidad geográfica y de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Ya en 1997 se profundizó en la reforma, con la **articulación de la negociación colectiva**: se ampliaron sus contenidos y se definieron las competencias sobre las condiciones de trabajo de los convenios colectivos de diferentes ámbitos funcionales y geográficos.