

La reforma laboral

Su significado y sus retos

Javier Doz Orrit
Secretario Confederal de Información

Dos son, a mi juicio, los significados principales de los acuerdos que el pasado 28 de abril suscribieron CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME: un *cambio de filosofía* en materia de contratación y el establecimiento del *principio de autorregulación*, por parte de los sindicatos y la patronal, de las relaciones laborales.

El cambio de filosofía sobre los tipos y condiciones de los contratos es innegable, por más que algunos se empeñen en ello.

Todas las reformas legislativas y las actuaciones gubernamentales durante el periodo 1981-1994 -singularmente los cambios legales de 1984 y 1994 se inspiraron en la falsa idea de que, fomentando la contratación temporal, más barata y con menos derechos, se lograría crear empleo. ¿Cuántas veces habremos escuchado a responsables gubernamentales y dirigentes del PSOE repetir aquello de que *más vale tener un contrato temporal que estar en el paro*?

El movimiento sindical se enfrentó duramente a esta filosofía y sus consecuencias prácticas. Entre otras muchas acciones, con dos huelgas generales: la del *14 de diciembre de 1988*, frente al nuevo intento de profundizar en esta vía que suponía el *plan de empleo juvenil*, que se logró paralizar, y la del *27 de enero de 1995*, contra la reforma, aprobada por decreto-ley a finales del año anterior, que introdujo, entre otras cosas, el *contrato basura* por excelencia, el de aprendizaje.

Los resultados de esta política han sido incontestablemente negativos: no creó empleo -las tasas de ocupación y desempleo variaron de acuerdo con las oscilaciones del ciclo económico influenciadas por algunos componentes de la política macroeconómica-; elevó los niveles de temporalidad, precariedad y rotación en el puesto de trabajo hasta alcanzar unas proporciones insoportables -en los últimos años de crecimiento se han llegado a firmar más de 8 millones de contratos con apenas un 4% de indefinidos-; produjo una traumática sustitución de empleos fijos por temporales que ha rebajado la edad media de las plantillas en casi 9 años; y contribuyó al abaratamiento de los costes laborales del peor modo posible, es decir, prescindiendo de la cualificación de los trabajadores, de la seguridad y salud en el trabajo -la tasa de accidentes laborales entre los temporales es el doble que entre los fijos-.

Al final de este período España ostenta, con mucha diferencia, dos records, en el ámbito de la Unión Europea y de la OCDE, el de *mayor tasa de paro*, el 21,6% de la población activa -el doble de la media europea-, y el de *mayor tasa de empleo temporal* -el 34 % de la población ocupada, ¡casi tres veces y media más que la europea!-. En cifras absolutas, en el primer trimestre de 1997, la suma de parados, temporales y contratados a tiempo parcial era de 7,4 millones de personas, es decir, el 50% de la población activa.

¿Por qué se ha mantenido durante tantos años esta política contra toda evidencia empírica sobre sus resultados positivos sobre el empleo?. Pues, debido a la presión del pensamiento neoliberal, su concepto de la flexibilidad laboral, y, sobre todo, a una tremenda cortedad de

miras del empresariado en la búsqueda de beneficios a corto plazo. Sería muy positivo para el porvenir de la izquierda que, en su próximo congreso, el PSOE realizara una reflexión crítica sobre su responsabilidad en este proceso.

¿Por qué se han abierto camino, finalmente, las consideraciones y propuestas sindicales? Había fuerza acumulada -las huelgas a veces recogen sus frutos bastante tiempo después-, una conciencia social amplia de que la situación de paro y precariedad no podía prolongarse. Pero también, no se puede negar, porque la situación podía acabar perjudicando a los sectores empresariales con mayor futuro. Quienes en la patronal piensan más a medio y largo plazo han terminado por imponerse.

Porque en el marco de la empresa, el trabajo temporal limita gravemente las posibilidades de formación y cualificación de los trabajadores, su motivación y su productividad. Hoy en día, el principal factor de creación de valor añadido es la capacidad y cualificación de los trabajadores. Y en el terreno macroeconómico, el crecimiento y, por lo tanto, la creación de empleo está condicionado negativamente por las tasas de desempleo y precariedad. La potencialidad de crecimiento de la economía española, durante la presente fase alcista, está limitada, sobre todo, por la *debilidad de la demanda interna*.

Las medidas concretas que, en los acuerdos, plasman esta filosofía son, de forma muy resumida: el *nuevo contrato indefinido* para el fomento, del empleo entre los colectivos más desfavorecidos de parados y temporales, la desaparición de los tres contratos más descausalizados (*lanzamiento de primera actividad, temporal de fomento del empleo y aprendizaje*), y la mejora de los derechos y las limitaciones para la utilización de los restantes contratos temporales. Con modificaciones legales, propuestas al Gobierno y orientaciones para la negociación colectiva se ha invertido la orientación de la política de contratación laboral mantenida durante 15 años. El que las políticas activas de empleo, del gobierno central y de las comunidades autónomas, se concentren en la incentivación de la contratación indefinida y eliminen cualquier incentivo a la temporal será una de las primeras consecuencias de los acuerdos.

Las pretensiones con las que la patronal entró en el proceso de negociación eran otras. Su objetivo fundamental era la *descausalización del despido*, y la consiguiente supresión de su tutela judicial, y su abaratamiento drástico. Su opción para una mayor estabilidad: un contrato de diez años que produciría una peligrosa segmentación del mercado laboral. Cuando pasó a proponer un nuevo contrato indefinido universal, las condiciones de su despido seguían siendo las anteriores: Sin embargo, el nuevo contrato indefinido para el fomento del empleo, dirigido a los colectivos más desfavorecidos, tiene el despido causalizado y tutelado judicialmente, y una indemnización en el supuesto de despido improcedente no disciplinario de 33 días por año trabajado y un tope máximo de dos años. Esta nueva indemnización sigue siendo la segunda más alta de Europa para este supuesto cuando las expectativas de la inmensa mayoría de las personas a las que va dirigido son actualmente las de no tener indemnización al término de un contrato temporal.

El tratamiento, en los acuerdos, de los despidos individuales (*artículo 52 C del E. T.*) se sitúa en el marco de la reforma de 1994 y de su jurisprudencia. Ciertamente, CC.OO. y UGT se opusieron a esta regulación. Pero sabemos que no produjo los efectos que temíamos. El análisis de las sentencias dictadas por las magistraturas laborales en el periodo. 1993-1996 muestra que las favorables a los trabajadores se han mantenido, sin apenas variaciones, en un 40% del total de los casos y las desfavorables en un entorno del 15% (el resto son conciliaciones y desistimientos).

La nueva redacción del *artículo 52 C*, que recoge la propuesta sindical madurada tras muchas horas de trabajo con los expertos que han colaborado en la *negociación*, se ciñe a

los límites de la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Hay que reconocer que supone un riesgo, aunque parezca controlado *a priori*. Es el riesgo que ha habido que asumir solidariamente para incidir con medidas concretas, y no sólo con palabras, en la situación de los más desfavorecidos dentro del mercado laboral.

El alejamiento, en este punto, de las pretensiones primeras de la patronal - nuevos supuestos de despido, extensión de los mismos a situaciones negativas de la empresa probables o potenciales y no reales y acreditadas, etc.- también es grande y explica las opiniones contrarias o escépticas que han surgido en sectores de ella como la patronal catalana.

Menos espacio dedicaré al segundo gran logro del acuerdo, el que se refiere al *autogobierno de las refacciones laborales*. Y no porque su importancia sea menor. Por primera vez, las modificaciones del marco legal que rige las relaciones laborales van a pro

venir de un acuerdo suscrito por los sindicatos, en lugar de ser impuestas. En una situación política, no precisamente favorable, este hecho tiene un valor añadido. Y, desde luego, sienta un valioso precedente para el futuro.

No es aventurado pronosticar que el escenario del no acuerdo -incluso si se prescinde de la hipótesis de una contrarreforma dura, que auspiciaron ciertos sectores empresariales, con importantes influencias en el Gobierno-, hubiese conllevado la imposición de alguna variante del llamado *contrato estable -o contrato Farreres-* que hubiera sido publicitada fácilmente como una mejora de la inestabilidad en el empleo. La creación de un marco interconfederal para la negociación colectiva hubiera sido, de nuevo, dejado de lado.

La autorregulación de las relaciones laborales debe desplegar toda su potencialidad a través de la negociación colectiva. Los dos acuerdos que sobre ella se han firmado la racionalizan, articulan y facilitan. Recogen aspiraciones sindicales larga e infructuosamente buscadas en los últimos años. El que se refiere a la protección de los 850.000 trabajadores que, tras la derogación de las ordenanzas laborales, quedaron sin norma que les protegiera, al carecer de convenio, combina su eficacia para el presente con soluciones definitivas para el futuro.

El desarrollo de los acuerdos sobre negociación colectiva, supone un auténtico reto para los sindicatos que deben centrar sus energías y adecuar sus recursos y estructuras a una ingente tarea de racionalización y mejora de los convenios. Las centrales sindicales tienen una excelente oportunidad de incrementar su influencia y afiliación entre los jóvenes, los parados, los trabajadores con contrato temporal, en las pequeñas empresas. Potenciar al máximo la acción sindical de base y huir de las inercias burocráticas servirá tanto para lograr un buen desarrollo y aplicación como para recoger frutos para el fortalecimiento del sindicalismo de clase.