

La precaria reforma laboral impuesta por el PP

Natalio González
Secretario de Empleo
de la FE de CC.OO.

El *decretazo* de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad (RDL 5/2001, de 2 de marzo), aprobado unilateralmente por el Gobierno del PP, ha sido una imposición que interfiere en la negociación, que favorece los intereses de la patronal y supone una vuelta de tuerca más en las condiciones y a los derechos de trabajo de todos los colectivos. Además, será inútil ante la precariedad en el empleo, dañino para quienes se vean obligados a asumir un contrato de formación desnaturalizado, regresivo para los que trabajan a tiempo parcial, y perjudicial para el diálogo social, que siempre ha de basarse en el respeto a los acuerdos vigentes y en la negociación con los interlocutores sociales.

En abril de 2001 se cumplía la vigencia del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE), que no ha sido renovado mediante el diálogo social, ya que antes de que finalizara su ámbito de aplicación temporal (abril de 2001), el Gobierno ha aprobado el *decretazo*.

Este Real Decreto Ley ha supuesto la introducción de reformas en el mercado laboral que no van a servir para reducir la temporalidad y que, a su vez, provocarán una mayor desregulación en el mercado de trabajo; introduce medidas como abaratar el despido improcedente a 33 días en lugar de 45 días, crea un contrato “basura” de formación, sin límite de edad, con menos salario y sin derecho a desempleo, priva de garantías el contrato a tiempo parcial, modifica el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, posibilitando la ampliación de las causas del despido y que afecta de forma muy grave no sólo a las empresas sino también al conjunto de las administraciones públicas.

Por otro lado, la derogación de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores supone la eliminación de la posibilidad que tenían los convenios colectivos de pactar otras edades de jubilación al margen de lo establecido con carácter general en las normas de la Seguridad Social, abre el marco de la ampliación progresiva del periodo de cálculo de la pensión hasta alcanzar toda la vida laboral, retrasando la edad de jubilación voluntaria y potenciando los planes de jubilación privados. Todas estas medidas no hacen sino poner de manifiesto el talante impositivo del Gobierno del PP y las ambiciones empresariales, cuya única intención es disponer de una mayor discrecionalidad sobre el conjunto de las trabajadoras y de los trabajadores.

Recordemos que el pasado 1º de mayo nos manifestábamos con el lema de *Empleo estable, seguro y con derechos y en contra del decretazo*.

En lo que respecta al ámbito educativo, el mencionado RDL también tendrá una incidencia negativa, ya que recoge un aspecto cuando menos inquietante para el conjunto de las trabajadoras y de los trabajadores de la Administración Pública: la generalización de la contratación eventual a través de un nuevo contrato de inserción.

Según datos de la evaluación del AIEE, la evolución de la tasa de temporalidad difiere dependiendo del sector en que se mida: público y privado. Mientras en el sector privado la tasa se ha reducido en 3,8 puntos porcentuales (35,3% del empleo asalariado), en el sector público ha aumentado en 3,9 puntos, alcanzado niveles del 19,5%. Estos porcentajes nos advierten de que en el sector público no se han acometido las medidas necesarias para contener y reducir la temporalidad.

También la evolución de la tasa de temporalidad es distinta por sexo y por edades, habiéndose producido en los últimos tres años una reducción de la tasa de temporalidad masculina frente a la femenina. En la actualidad, la tasa de temporalidad de las mujeres es del 34,6% mientras que la de los hombres es del 30,6%. Por edades, aunque la temporalidad de los jóvenes menores de 25 años se ha reducido, aún mantienen una tasa de temporalidad del 68,6%, muy superior a la de los adultos (25,9%).

La inclusión, cada vez más frecuente, de las ETTs, “empresas de servicios”, contratas y subcontratas en los ámbitos laborales educativos, unida a las nuevas modalidades de contratación que se aplicarán a raíz de la entrada en vigor del *decretazo*, agravará el problema de la rotación, de la precariedad y de la contratación temporal.

El análisis de la estabilidad en el empleo en el sector público ha de partir de la desagregación de las distintas administraciones (central, Seguridad Social, autonómica, local y empresa pública). En todas ellas aumenta la temporalidad desde la firma del AIEE, aunque en intensidad y maneras distintas. La subida de la temporalidad en el sector público se explica, entre otras causas, por el límite a la reposición de plantillas públicas establecida en los presupuestos, que limita la oferta de empleo público de plazas fijas a una de cada cuatro bajas (25% de la tasa de reposición).

En cuanto a la evolución de la temporalidad por sectores y ramas de actividad, el sector servicios es el que crea la mayor parte del empleo a lo largo de los tres últimos años pero también es el sector donde menos se reduce la tasa de temporalidad (se sitúa alrededor del 28%). El empleo temporal crece en 18 de las 25 ramas de servicios y en 9 de ellas el incremento es muy significativo, pues se encuentra por encima del 30%. La tasa de temporalidad, dentro de las ramas que concentran más temporales, ha aumentado en la Administración pública, en la Educación y en la Sanidad.

Las nuevas modalidades de contratación (RDL 5/2001) que pueden afectar a los distintos sectores educativos (Personal Educativo de Servicios Complementarios, enseñanza privada y universidad) son:

1. Contrato fijo discontinuo. El RDL presenta en este apartado una redacción confusa que produce una inseguridad jurídica, pues establece una diferenciación artificial entre trabajos fijos de carácter discontinuo que se prestan en fechas ciertas y aquellos otros cuyo inicio y finalización de prestación de servicios es de carácter incierto.

2. Contrato por obra o servicio. De la redacción que establece el RDL se desprende el nulo interés del Gobierno para reducir la pésima utilización de los contratos temporales pues se “limita a establecer requisitos adicionales para prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal”. Aunque incluye una indemnización de ocho días por año trabajado a la finalización del contrato, la misma sólo corresponde a los contratos que estén suscritos a partir de la entrada en vigor de la reforma.

3. Contrato a tiempo parcial. El problema que plantea este nuevo contrato es que en una misma empresa y sector las trabajadoras y los trabajadores se encontrarán sujetos a regulaciones distintas, es decir: en contratos anteriores a 1984 el tiempo parcial no podía superar los 2/3 del tiempo completo; hasta 1998, el tiempo parcial era cualquier jornada

inferior al tiempo completo; hasta marzo de 2001, el tiempo parcial se establecía en el 77% del tiempo completo. A partir del *decretazo*, el tiempo parcial se considera cualquier jornada inferior al tiempo completo. Como la nueva regulación sólo afectará a los contratos realizados a partir de la entrada en vigor del RDL, los contratos anteriores de esta modalidad se seguirán rigiendo por la normativa legal reguladora que regía en la fecha en que fueron suscritos.

En lo que respecta a las horas complementarias, el RDL elimina la posibilidad que permitía al trabajador y trabajadora renovar el pacto de horas complementarias al año y las garantías establecidas sobre la concreción del horario en el contrato.

4. Contrato de inserción. Nuevo contrato temporal en las administraciones públicas, sin duración máxima, que sólo acota el intervalo entre contratos (los trabajadores y las trabajadoras no podrán repetir su participación en esta modalidad hasta transcurridos tres años desde finalizar el anterior contrato de esta naturaleza) y no establece acotación de la causa (no delimita lo que es una obra o servicio de interés general o social).

5. Contrato para el fomento de la contratación indefinida. Deja de tener un carácter transitorio, se amplía a más colectivos, se elimina el requisito de conversión de temporal en indefinido a través de la negociación colectiva así como la vigencia temporal para la realización del mismo, anteriormente establecida en cuatro años.

6. Contrato para la formación. Incluye a colectivos muy heterogéneos al margen de su edad, por lo que la naturaleza de este contrato se pierde (vía de acceso al empleo para jóvenes sin titulación), limita el salario, no da derecho a prestaciones de desempleo y el concepto de "exclusión social" es indeterminado, por lo que ahonda en la exclusión social de los colectivos más necesitados.

7. Contrato de relevo. Está afectado por el RDL en cuanto al límite que establecía la diferencia entre tiempo parcial y tiempo completo.

8. Contrato eventual. Modalidad de contratación temporal afectada por el RDL. Aunque mantiene la duración máxima legal de 6 meses en un período de 12 meses, se limita la posibilidad de ampliarla por convenio colectivo a los actuales 13,5 meses.

En la universidad

Además de las referencias citadas, en el sector de la universidad se podrían dar estas nuevas modalidades de contratación sobre la base de la modificación, por parte de la Administración, del artículo 17 de la Ley de la Ciencia:

1. Contrato para la incorporación de investigadores y de investigadoras al sistema de ciencia y tecnología. Contratos formativos (art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores) con ciertas peculiaridades; sustituirán a las becas posdoctorales; titulación requerida de doctor; duración entre uno y cinco años; máximo número de contratos de esta modalidad, dos; vinculado a programas de investigación en Organismos Públicos de Investigación (OPIS), instituciones sin ánimo de lucro y Universidades; sujeto a evaluación al menos cada dos años, si es negativa se puede finalizar el contrato; y retribuciones no inferiores a las de investigadores homólogos.

2. Contrato para la realización de un proyecto específico de investigación. Contrato de obra o servicio no vinculado totalmente a esta modalidad de contratación por las siguientes peculiaridades: su marco regulador será el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores; de duración indeterminada; destinado a personal técnico, científico e investigador; sometido a

evaluación anual, si es negativa se produce la extinción del contrato; los puestos saldrán a oferta pública.

No podíamos esperar que un Gobierno de derechas tenga como objetivo crear empleo de calidad sino tejer un modelo de competencias basado en la temporalidad y la precariedad, que al mismo tiempo satisfaga las ambiciones empresariales y que no ofrezca soluciones reales y comprometidas con los graves problemas del mercado de trabajo: alta tasa de desempleo, elevado paro de larga duración, baja calidad del empleo, importantes diferencias territoriales y bajo nivel educativo de la población adulta.