

Impacto de la reforma laboral en la educación

Alemania: un mercado laboral desregulado y fragmentado

José M^a Ruiz Herranz
Secretaría de Juventud
FE CCOO

Un paquete de medidas puestas en marcha entre 2003 y 2005, y dirigidas por Peter Hartz, en aquel momento director de Recursos Humanos de Volkswagen, transformaron el mercado laboral alemán. Como consecuencia de ello, aumentaron la segmentación y la desregulación, y se configuró un complejo panorama de relaciones laborales que hace mucho más difícil la acción sindical.

ALGUNAS de esas medidas, como la introducción de los “minijobs”, tan comentada por la patronal española, han llevado a la consolidación de una serie de empleos por horas, muchos de ellos sin cotización empresarial a la Seguridad Social. Este es el caso de los denominados “Ein-Euro-Jobs”, tasados a la hora entre 1 euro y 1,50 euros, y sin ningún tipo de cobertura social.

La proliferación de este tipo de contratos ha hecho que muchos trabajadores se hayan visto obligados a completar sus salarios con las prestaciones sociales y, en multitud de ocasiones, completar trabajos temporales con “minijobs”. Los datos que se manejan del año 2011 sitúan a un 22% de la población activa, unos siete millones de trabajadores y trabajadoras, en la franja denominada “salarios bajos”. De ellos, 1,4 millones de trabajadores tienen que completar su remuneración con una asignación básica. El resultado: Alemania ocupa el primer puesto de Europa en cuanto a crecimiento del sector de los salarios bajos se refiere.

Otra característica de las reformas Hartz fue la desregulación de la cesión de trabajadores de manera que, mientras que en 1994 había en Alemania 6.910 empresas de trabajo temporal, a finales de 2010 la Agencia Federal para el Empleo censaba 16.600, de las cuales 1.100 contaban con más de 150 trabajadores, y unas 6.400 eran microempresas de menos de 10 trabajadores. La consecuencia ha sido un gran aumento de la temporalidad: la mitad de los contratos celebrados en 2010 fueron temporales, y de estos, solo la mitad tuvieron una duración superior a tres meses. De esta manera, Alemania ha pasado de estar por debajo de la media europea en temporalidad a situarse en el grupo de países que utilizan esta modalidad de contratación con mayor frecuencia.

Al recurrir a estas Empresas de Trabajo Temporal el empleador evita el requisito de igualdad de salarios para el desempeño de las mismas tareas, lo que ha promovido que algunas empresas creen su propia ETT con el fin de escapar de los convenios colectivos del sector.

La consolidación de estas medidas en Alemania ha dibujado un mercado laboral donde en una misma empresa pueden coincidir distintas figuras contractuales, o no contractuales, cada una con

una regulación diferente, unos salarios diferentes y unas cotizaciones sociales diferentes. Además, se constata que muchos de los empleos destruidos por la crisis se vuelven a crear, pero bajo estas formas precarias: trabajo cedido, minijob, trabajo a tiempo parcial, becas, etc.

Como señala la DGB, Confederación de Sindicatos Alemanes, esta segmentación del mercado laboral hace que la acción sindical sea muy complicada en los centros de trabajo, al tiempo que ejerce sobre el conjunto de los trabajadores un efecto desmovilizador, ante la posibilidad real de ser sustituidos por trabajadores con salarios más bajos y con peores condiciones laborales.

Tanto en España como en Alemania se puede vislumbrar que, entre los objetivos ocultos -y no tan ocultos- de estas reformas están, por un lado, la generalización de la precariedad, la reducción salarial y de las cotizaciones empresariales y, por otro, la individualización de las relaciones laborales, la sumisión de los trabajadores y la desarticulación de sus organizaciones de clase, a las que reduce a la mínima expresión su poder contractual y su capacidad de intervención.