

ESPECIAL MERCADO DE TRABAJO

NOTAS SOBRE EL INFORME DE LA COMISIÓN DE EXPERTOS EN RELACIÓN A LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

Este informe fue solicitado por el Gobierno en el verano pasado (2004) como paso previo a una futura negociación con sindicatos y patronal, sobre el mercado de trabajo.

Se nombró una "Comisión de Expertos" formado fundamentalmente por profesores de universidad en las disciplinas de derecho y economía fruto de un pseudo consenso, en la que primaron las personas con un marcado corte neoliberal. Dicho informe ha sido entregado en días pasados a CC.OO y U.G.T.

Desde el Sector Crítico de CC.CC. nos parece necesaria una primera valoración del mismo, dado su clara repercusión en la mesa de negociación, que se convocará próximamente, para la reforma de Mercado de Trabajo. Entendemos que el sindicato debe tener posición lo más clara y precisa respecto al mismo. Estas primeras y breves notas tienen este objetivo.

El Documento, que lleva por título "*Mas y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*" se compone de cinco capítulos:

- I. Introducción
- II. El marco normativo de la contratación laboral
- III. Evolución general y sectorial de mercado de trabajo
- IV. Respuestas al Mandato
- V. Conclusiones.

Como tónica general del conjunto del documento cabría destacar:

- Se nota la "pluma" de los distintos autores, con conceptos divergentes en el análisis y evolución de las reformas laborales y de cómo enfocar las posibles modificaciones en el futuro.
- No recogen propuestas acabadas y concretas, que dejan para la negociación de los agentes sociales, aunque si apuntan opiniones concretas de por donde podrían ir.

- Intentan dar respuesta a estos dos principios: “Competitividad y más productividad en las empresas, fortaleciendo la flexibilidad, haciendo esto compatible con la seguridad en el empleo”...
- Todo esto se debería hacer a través de acuerdos entre los agentes sociales contando con el apoyo del gobierno.

Los capítulos II: “marco normativo de la contratación laboral” y III: “Evolución general y sectorial del mercado de trabajo” es una relación de normas y datos, seguidas de opiniones, discutibles en algunos casos, en cuanto a la evolución y eficacia de las disposiciones jurídicas puestas en práctica en los últimos veinte años

Pero son los capítulos I, IV y V los que merecen atención especial dado que es ahí donde se apuntan como “sugerencias” lo que no dejan de ser propuestas para el futuro, con un marcado carácter desregulador y que de ser tenidas en cuenta precarizarían aún más el mercado de trabajo.

Capítulo I: Introducción

Analiza las diferentes reformas llevadas a cabo en especial la de 1994 y 1997. En la primera se ponen a disposición de las empresas nuevas medidas de flexibilidad, fundamentalmente interna, se revisaron la regulación del despido, sobre todo los basados en motivos económicos, colectivos o plurales y se dejó a la negociación colectiva la negociación de la flexibilidad. En la segunda (AIEE) se rebaja el precio del despido y se bonifica a los empresarios el nuevo tipo de contrato indefinido.

Merece la pena destacar la definición conceptual de lo que consideran debe ser la Flexibilidad:

- Externa: Capacidad de la empresa para realizar contrataciones y despidos y para organizar su proceso productivo acudiendo a los servicios de otras empresas.
- Interna: Capacidad empresarial de modificar las condiciones de empleo y la organización del trabajo dentro de su propia empresa: movilidad funcional, geográfica, modificación del tiempo de trabajo....

Y apunta varios instrumentos para aumentar la flexibilidad:

- Externa: disminuyendo la protección al empleo en el contrato de trabajo, a través de distintas vías: ampliando las causas de los despidos objetivos, reduciendo los costes de los mismos (o ambas cosas a la vez), o permitiendo la celebración de contratos de duración determinada, o el suministro externo de la mano de obra.
- Interna: favorecer la distribución flexible de las horas de trabajo, la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores y la flexibilidad de la estructura de salarios.

Capítulo IV: Respuestas al mandato

En este capítulo se incluyen algunas afirmaciones que coinciden con aspectos que venimos denunciando desde el Sector Críticos, tales como:

- La **moderación salarial** ha contribuido a favorecer la creación de empleo y crecimiento económico, pero al coste de un bajo crecimiento salarial, en términos reales, de amplios grupos de trabajadores.
- También que la “**alta dosis de pacificación social de las relaciones laborales**” propiciado por un proceso constante y sólido de concertación social, logro de consensos junto con la moderación salarial durante un prologado período de tiempo ha servido como factores instrumentales claves para el crecimiento del empleo.

En este sentido el Sector Crítico, nos hemos posicionado en contra de los Acuerdos Interconfederales para la negociación colectiva acordados en los últimos años por nuestro sindicato, incluyendo el recientemente firmado para el 2005, al sustentarse exclusivamente en la moderación salarial de los trabajadores, sin contrapartidas, por parte de los empresarios, cumplibles y evaluables en cuanto a empleo, su calidad y mayor poder sindical.

El documento continúa con una valoración positiva de las reformas laborales de 1994, 1997 y 2002, pero a pesar de ello, tienen que reconocer que:

- La reforma de 1994 y la de 1997 que han acercado los costes de extinción entre los contratos temporales y los indefinidos no ha logrado los objetivos buscados de reducción de las tasas de temporalidad. Así la tasa de temporalidad sigue siendo superior al 20% en todos los sectores de la economía y hay sectores, como la agricultura o la construcción, en los que supera el 50%
- El contrato para el fomento de la contratación indefinida, introducido a partir del Acuerdo de 1997 presenta como exclusiva especialidad respecto del resto de los contratos indefinidos una cuantía inferior de la indemnización por despido objetivo improcedente. De esta modalidad se han hecho 4.8 millones de contratos entre 1997 y 2003 el 60,27 del total de los contratos indefinidos. (véase la posición del Sector Críticos sobre este aspecto que aparece al final de este documento.)
- Se ha producido una reducción notable de la duración media de los contratos temporales, con contratos de muy corta duración, tasas de rotación contractual excesivas.
- Cuestionan la rentabilidad social de ciertos incentivos económicos a la contratación así como algunas programaciones públicas de formación y piden una evaluación rigurosa de los resultados. "Existe la posibilidad de que la subvención se otorgue a contrataciones que se hubieran realizado

aún sin la existencia de la misma...” El gasto total de estas bonificaciones es casi un 0,3% del PIB. Y la disminución de la temporalidad ha sido menor de lo que los agentes sociales y el gobierno esperaban cuando las introdujeron.

- Solo en España ha habido un periodo prologando en el que las empresas han podido utilizar la temporalidad de forma casi ilimitada.
- “La tasa de supervivencia de los contratos indefinidos incentivados es inferior a la de los contratos indefinidos ordinarios, además parece existir una disminución significativa de dicha tasa de supervivencia después de 24 meses, que es la duración típica de las bonificaciones a la contratación indefinida” (en su día hicimos cálculos al respecto en esta línea) y añade “por lo que se refiere a los trabajadores, es muy probable que el efecto sustitución que generan las bonificaciones a la contratación indefinida no sea despreciable”.
- En cuanto a la necesidad de norma jurídica indican: “sin pretender esperar que la norma jurídica sea el instrumento que permita reducir las altas tasas de temporalidad y la excesiva rotación en la contratación laboral, lo que tampoco parece conveniente es que se mantenga un sistema que las facilite..”
- Así p.e. se estiman pobres las acciones llevadas a cabo, tanto en el ámbito legal como por parte de la negociación colectiva, en orden a transponer la Directiva Comunitaria en materia de contratación temporal, en concreto por lo que se refiere a los posibles abusos en la contratación temporal sucesiva.
- En cuanto a los dos contratos que centran “el grueso de la contratación temporal inadecuada” los de Obra o Servicio y Necesidades del Mercado, indican que “sería preciso explorar las posibilidades de introducir algunas medidas dirigidas a dotar de una mayor precisión legal y convencional en los supuestos de uso razonable de las dos modalidades contractuales”.

Las respuestas a esta situación son más de lo mismo: MAYOR PRECARIZACIÓN Y DESREGULACIÓN DE DERECHOS.

Por lo general casi todas las medidas que se apuntan son muy preocupantes, reseñamos las siguientes:

Sector Público

- En cuanto a las causas del aumento de la temporalidad en el sector público apuntan además de las restricciones a la oferta de empleo público, las dificultades para la movilidad geográfica y ocupacional de los empleados públicos, que requieren medidas específicas, urgentes y de hondo calado para restaurar el equilibrio entre flexibilidad y seguridad.
- Con relación a los **Servicios Públicos de empleo** indican que “no pueden atender en su totalidad a la pluralidad y complejidad de la intermediación laboral en el actual mercado de trabajo, por lo que las agencias de

colocación podrían asumir un espacio importante en la casación de la oferta y la demanda, particularmente en segmentos especializados de ciertas actividades profesionales.”

Temporalidad:

Argumentan en su favor lo siguiente:

- La **contratación temporal cumple varias funciones** tales como: 1) adaptación ágil y poco costosa de la mano de obra, permitiendo reducirla sin los costos económicos y procedimentales que plantea el despido de los trabajadores estables. 2) Facilita la adaptación de los costos salariales en el sentido de su contención a las exigencias de la competencia, a través de su extinción y posterior celebración de nuevos contratos adaptados a los niveles retributivos según las exigencias competitivas de las empresas. 3) permite una ágil modificación de las condiciones de trabajo como la ordenación del tiempo de trabajo y la movilidad geográfica.
- Suponen **menos costo laboral para las empresas**: 1) menores costes de extinción de la relación laboral. 2) la menor estabilidad de los trabajadores reduce su poder de negociación, por lo que sus salarios son también inferiores a los de los trabajadores con contrato indefinido. (brecha salarial alrededor de un 9%)

Y hacen las siguientes “SUGERENCIAS”:

- **“Una regulación de salida mas equilibrada entre flexibilidad y seguridad, reduce el incentivo para la contratación temporal y ello se traduciría en una normativa mas ajustada en cuanto a los **costos económicos y procedimentales de los despidos económicos, así como en cuanto al alcance del control administrativo y judicial de sus causas.** También la **regulación del despido disciplinario**”.....**
- Una negociación colectiva más ágil y más sensible al entorno económico y competitivo de las empresas (lo cual exige probablemente la reforma de su marco normativo), y una regulación más ajustada a las necesidades de adaptación de las empresas de los **procedimientos de modificación de condiciones de trabajo**....
- Un régimen suficientemente **amplio y flexible de modalidades de contratación** podría racionalizar el uso de la contratación temporal para la cobertura de puestos de trabajo de duración corta o incierta. Dentro de la ampliación de las modalidades de contratación puede contemplarse el reconocimiento **de un papel superior al actualmente atribuido a las ETT**, y la creación de **nuevas figuras contractuales intermedias por así decirlo entre los tradicionales contratos indefinidos y temporales.**
- Atención a los puestos de trabajo de baja calidad, tratando de incentivar la cobertura de los mismos **evitando la imposición a las empresas de costos excesivos**, en función del mercado y de las posibilidades de deslocalización industrial....

- Potenciar **el contrato a tiempo parcial**, (esto es algo con lo que se vienen insistiendo reiteradamente desde hace años)

En nuestra opinión el objetivo es permitir el contrato de llamada e incluso el contrato a tiempo cero, donde el empresario puede decidir cuantas horas trabajará (y cobrará cada trabajador). Esta es una de las claves flexibilizadoras de la reforma, por lo que ¿para qué quiere un empresario despedir a un trabajador si puede reducirse su horario y salario hasta tiempos puramente marginales mediante una decisión unilateral?

No se da ninguna alternativa a las Empresas de Servicios, aún reconociendo que e cesión temporal de trabajadores para eludir los controles legales.

Prestaciones al desempleo:

En este aspecto el documento recoge lo siguiente:

- El sistema de protección por desempleo español atiende a situaciones que desde un punto de vista conceptual no pueden considerarse de desempleo.
- Sería deseable que el sistema de protección al desempleo se limitara a la función aseguradora contra la contingencia de desempleo dejando para otros instrumentos de la política social la función de suplemento de rentas en casos de necesidad.
- Las indemnizaciones por despido sólo las pagan las empresas que despiden y en vez de abonarse a un fondo común (el Tesoro público) se paga a los directamente afectados por el despido.
- Debería tomarse en consideración la idea de que el sistema de protección por desempleo y las indemnizaciones por extinción de contrato tienen una misma finalidad: la de dotar al trabajador despedido de recursos económicos con los que sobrellevar su situación de desempleo... **se debería considerar las relaciones que existen entre ellas.**
- No hay que descartar reformar en el sistema de protección al desempleo: El sistema de protección por desempleo atiende a una variedad de situaciones que no siempre son asimilables al concepto de desempleo. En particular las prestaciones por desempleo se utilizan por subterfugios para cobrar rentes de prejubilación y renta de ayuda económica a las familias.... Tampoco parece muy razonable que el sistema general de protección por desempleo se use para compensar a los trabajadores fijos discontinuos durante su periodo de inactividad o a los acogidos a los expedientes de regulación de empleo por suspensión o reducción de jornada.

Capítulo V:

Van en línea del capítulo anterior.

Inciden en que:

LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DEBERÍAN PROTEGER A LOS TRABAJADORES NO A LOS PUESTOS DE TRABAJO.

La posibilidad de disponer de un flujo permanente de ingresos laborales no tiene por que articularse necesariamente a través de un único y permanente puesto de trabajo.

CONCLUSIÓN

Con estos “mimbres” La ofensiva ya esta en marcha. Los medios de comunicación y los creadores de opinión además de un sector del gobierno están incidiendo en los siguientes aspectos:

Con el argumento, en el que todas las partes coincidimos, de que es necesario reducir la temporalidad, lo que en realidad quieren es:

1. reducir los costes del despido.
2. simplificar los procedimientos del mismo por “largos y costosos”
3. Suprimir la autorización de los despidos colectivos de carácter económico.
4. liberalizar la negociación colectiva, y que pase a ser un “contrato entre partes (tipo mercantil) con vigencia limitada en el tiempo y no una norma jurídica con efectos generales.
5. acercar los costes de los contratos indefinidos a los temporales.

EL MOVIMIENTO SINDICAL DEBEMOS PASAR A LA OFENSIVA

Partimos en esta negociación de una situación de gran debilidad dado que se han venido haciendo modificaciones legislativas que han ido mermando derechos, flexibilizado y precarizando las condiciones de trabajo en la entrada, permanencia y salida del mercado de trabajo, por lo que hay muy poco margen de maniobra aceptable para un sindicato de clase, además de lo que ya tienen las empresas.

Recordamos que el despido, después de las sucesivas reformas y en especial la recogida en la Ley 45/2002 es libre, con indemnización cada día menor, consolidándose, a excepción de las muy escasas sentencias judiciales que declaran la nulidad del mismo, su carácter no causal.

El modelo económico que se ha seguido en los últimos años es el basado en el trabajo barato y poco cualificado, y el informe apunta a consolidar esta situación como la norma.

DESDE CC.OO. DEBEMOS MANTENER UNA POSICIÓN DE CLARIDAD Y FIRMEZA CON PROPUESTAS A LA OFENSIVA QUE REFUERZEN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/AS AUMENTE SU PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES ESTRATÉGICAS DE LAS EMPRESAS Y LA ESTABILIDAD Y CALIDAD EN EL EMPLEO.

Posición del Sector Crítico sobre las reformas llevadas a cabo, algunas de ellas consensuadas por nuestro sindicato:

El Sector Crítico en el documento elaborado en 1997, que analizaba dicha reforma decíamos:

→ Se abarata la indemnización por despido objetivo para los nuevos contratos que en caso de declararse improcedente tendrán una indemnización de 33 días por año trabajo con un tope máximo de 24 mensualidades (en lugar de los 45 días por año actuales con un máximo de 42 mensualidades). Ello significa que los trabajadores y trabajadoras que se les haga este nuevo contrato indefinido sufrirán un importante recorte ya que tendrán derecho a 12 días menos por año trabajado, reduciéndose el tope máximo en 18 mensualidades.

→ Se hacen graves concesiones sindicales al facilitar y flexibilizar el despido, al modificar el Art. 52.c del Estatuto de los Trabajadores introduciendo conceptos tan vagos y peligrosos como que el despido contribuya a *la superación de situaciones económicas negativas*, o que se produzca para *superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de a empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencia de la demanda*.

→ Se abarata la indemnización por despido objetivo para los nuevos contratos que en caso de declararse improcedente tendrán una indemnización de 33 días por año trabajo con un tope máximo de 24 mensualidades (en lugar de los 45 días por año actuales con un máximo de 42 mensualidades). Ello significa que los trabajadores y trabajadoras que se les haga este nuevo contrato indefinido sufrirán un importante recorte ya que tendrán derecho a 12 días menos por año trabajado, reduciéndose el tope máximo en 18 mensualidades.

→ La nueva figura que se creaba de contrato indefinido en general no iba a sustituir a los actuales contratos precarios, sino fundamentalmente a los actuales contratos indefinidos, imponiéndose tendencialmente como casi la única figura de contratación semiestable en el futuro.

→ Es un acuerdo muy desequilibrado en favor de los empresarios, al no recogerse nada sobre la reducción de jornada, ni avanzar en mecanismos de mayor intervención sindical ni de mayor participación.

→ Así cada vez un número mayor de trabajadores y trabajadoras, van a sufrir una diferencia de trato, que va acompañada a la nueva figura de fomento de la contratación indefinida, es especial el menor umbral indemnizatorio en el despido objetivo improcedente, amén de los menores costes de la Seguridad Social.

La reforma del 2002, (Ley 45/2002), a pesar de ciertas modificaciones después de la huelga general, ahonda más en la flexibilidad externa, ya que se generaliza el despido **libre indemnizado**, reconociendo como improcedente y consolidado el carácter no causal de los mismo, con el ahorro definitivo a la empresa de los salarios de tramitación.