

UNA REFORMA LABORAL QUE NO REDUCIRÁ LA PRECARIEDAD Y QUE ABARATA EL DESPIDO

Después de casi dos años de negociaciones se ha alcanzado el “Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo”, que profundiza y avala los aspectos más negativos de las anteriores reformas laborales y que tampoco reducirá el paro y la precariedad. Además, recoge una parte importante de las reivindicaciones patronales y supone el fracaso de la estrategia sindical al dejar fuera los grandes objetivos buscados. De su análisis se puede concluir que:

1. **No hay mejora del crecimiento.** Ya que no cambia al modelo laboral y productivo al seguir apostando por un mercado laboral desprotegido y unos empresarios subvencionados, una alta precariedad, bajos costes laborales y salariales, elevados incumplimientos patronales de la legislación y débil capacidad de intervención sindical. En definitiva, se abunda en un modelo productivo de bajos vuelos, poco competitivo y muy vulnerable como indica el brutal déficit comercial.
2. **No va a reducir la precariedad laboral.** Por un lado, porque no restablece la causalidad en la contratación y porque continuarán vigentes toda la maraña de contratos temporales a la carta y sin ninguna causalidad. Por otro, porque la medida central de esta reforma es el abaratamiento del despido. Esta medida ya se aplicó con la reforma de 1997 y fracasó tan rotundamente que casi una década después seguimos teniendo la precariedad más alta de Europa (un 34% frente a un 14%).
3. **Abarata el despido.** A través de la recuperación y extensión de los llamados contratos de fomento de la contratación indefinida con el despido barato (33 días por año y un máximo de 24 mensualidades, en vez de los 45 días y 42 mensualidades del contrato indefinido ordinario. Este falso contrato indefinido con baja indemnización, más que sustituir a los contratos precarios, lo hará con los actuales contratos estables y quedará como único modelo en el futuro. También se aumentan los supuestos en los que el Fogasa se hará cargo de las indemnizaciones en lugar de las empresas (casi todos los del despido objetivo del art. 52 del ET). Además, no se corrige la última reforma de 2002, que redujo los costes del despido al suprimir los salarios de tramitación.
4. **Trasvasa enormes recursos económicos a la patronal.** Por dos vías: las bonificaciones y la reducción de cotizaciones. En cuanto a las bonificaciones somos el país europeo que más gasta en este capítulo. Así, desde 1998 las bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social han supuesto para las empresas 17.453 millones de euros (icasi tres billones de las pesetas antiguas!) y para 2006 están presupuestados 2.500 millones de euros. La reducción de cuotas al desempleo (0,5%), al Fogasa (0,2%) y a las ETT (1%) son otras concesiones que se podrían haber invertido en mejorar las prestaciones de los trabajadores y que puede generar problemas a medio plazo al sistema de prestaciones. Es tan escandaloso el sistema de regalo de dineros públicos a la patronal que en bastantes supuestos de contratación les van a salir gratis las indemnizaciones por despido.
5. **No va a disminuir la rotación en el empleo.** El límite al encadenamiento de contratos es muy débil: no es retroactiva la medida (es decir, no se va a aplicar a los actuales 5 millones de contratos temporales), se permiten rotaciones de dos años sobre 30 meses y es muy fácil de burlar por cualquier empresario avisado que sólo tiene que no renovar justo antes del plazo. Parece más una medida destinada a legalizar el tremendo fraude empresarial existente, que a estabilizar la contratación.
6. **Es un acuerdo muy desequilibrado a favor de los empresarios.** La concesiones de despidos más baratos, más bonificaciones y menos cuotas no compensan las pequeñas mejoras laborales (prestaciones al desempleo de mayores de 45 años sin cargas familiares, cierta mejora de indemnizaciones del Fogasa, la desaparición del residual contrato de inserción, recoger lo que ya dicen los tribunales sobre cesión de trabajadores o un cierto aumento de los efectivos de la inspección de trabajo), que en comparación son insuficientes. Además, no se puede olvidar que se han quedado fuera los grandes objetivos sindicales: recuperar la causalidad y controlar el encadenamiento de los contratos, suprimir los más fraudulentos y regular la subcontratación.
7. **El proceso de negociación tiene un fuerte déficit democrático.** No ha habido la suficiente información ni ha llegado a los centros de trabajo, el debate ha sido mínimo, la movilización inexistente y la toma de decisiones cupular y sin consulta a las bases de afiliados y trabajadores y trabajadoras. ¿Por qué se tiene miedo de consultar a los afiliados/as si se está convencido de las bondades del acuerdo?

En conclusión, en un momento de fuerte sensibilidad social sobre los aspectos perversos de la precariedad, de alto crecimiento económico y grandes beneficios empresariales, este acuerdo es una oportunidad perdida para mejorar la calidad y estabilidad del empleo, ya que la reforma no va a servir para reducir la precariedad y que se firma a sabiendas de ello. Se va a intentar cerrar el debate sobre la necesidad de reducir el trabajo basura durante varios años, los mismos que se tarden en medir los resultados de la reforma y que van a coincidir con momentos posteriores a las próximas elecciones generales, de ahí el toque electoralista que tiene el acuerdo. Más allá de la intensa propaganda que va a haber, desgraciadamente la inseguridad laboral va a seguir. Por ello, la lucha contra la precariedad y la exigencia de un trabajo estable, seguro y con derechos debe de continuar sin descanso.