

## LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA. UN BALANCE.

DANIEL LACALLE. Sección de Economía y Sociedad de la Fundación de Investigaciones Marxistas.

A lo largo de los últimos cinco años he tratado en diversas ocasiones (1) el tema de las reformas laborales en nuestro país. En el momento de escribir estas líneas, mediados de abril, se ha iniciado la cuenta atrás para otra, una más, a la que viene dándose vueltas desde hace casi un año; es por lo tanto una buena ocasión para volver sobre el asunto.

En los últimos 18 años se han llevado a cabo 8 reformas del mercado de trabajo, incluyendo la actual que se supone se realizará, con o sin acuerdo (2). Una reforma cada 2 años y 3 meses no es un buen indicador de la estabilidad de algo tan fundamental, más bien parece que estamos metidos dentro de un proceso de improvisación continua. De hecho, es a todas luces un periodo ridículo, en el que no parece que sea factible la puesta en marcha de las medidas propuestas y mucho menos la maduración de las mismas y la evaluación de su efectividad. Esa sensación de provisionalidad permanente es aplicable a la normativa básica, el Estatuto de los Trabajadores, que ha sufrido 4 reformas, lo cual parece excesivo. Además, solo 2 de esas 8 reformas han sido pactadas o consensuadas, otras cinco son decisiones unilaterales del gobierno de turno, y la que viene está por ver (recuérdese que tres no pactan si uno no quiere).

Si se repasan las medidas de esas 8 reformas, éstas son en parte admisibles, normalmente aquellas que se refieren a objetivos generales (fomento de la contratación indefinida, conversión de contratos temporales en fijos, regulación de la contratación en prácticas, impulso a la contratación a tiempo parcial, pero, en contrapartida, otras ha sido total y absolutamente inadmisibles, precisamente las que suelen ser más detalladas (impulso a la contratación temporal con limitación de derechos, bonificaciones y exención de obligaciones para los empresarios, restricciones en el acceso a las prestaciones por desempleo, reforma restrictiva del INEM).

El hecho es que toda esta acumulación de reformas laborales en lo que realmente ha desembocado, y no parece que se vaya a corregir en la actualmente en curso, es en la consolidación de un mercado de trabajo dual (trabajadores integrados, con contrato fijo y plenitud de derechos, por un lado, trabajadores precarios y sumergidos, con contratos-basura de uno u otro tipo, sin derechos o bien sin la posibilidad real de ejercerlos, por el otro), una dualidad que se superpone a una enorme fragmentación del conjunto salarial y a un conjunto de dualidades secundarias pero nada despreciables (por género, por edad, por etnia-nacionalidad, por sector-rama de actividad, por cualificación-formación, por Comunidad Autónoma) (3).

Con la excusa de la competitividad, entendida lisa y llanamente en términos de rentabilidad monetaria a corto plazo, y de la flexibilidad, entendida como recorte de derechos, degradación del trabajo y discrecionalidad absoluta de los empresarios y gerentes, se ha llegado a la situación descrita, desde luego nada favorable a la defensa y mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los empleados; todo ello, además, ha empeorado con la crisis en la que seguimos instalados (4). De todos modos, conviene detenerse más en detalle en las sucesivas reformas laborales a fin de llegar a un balance más adecuado:

1.- El impulso a la contratación indefinida se ha planteado explícitamente en tres ocasiones. Lo importante recordar que lo que se ha propuesto es un contrato distinto del existente, con derechos recortados, delimitado en el tiempo, no universal (es decir, solo para situaciones o colectivos específicos), delimitado en el tiempo y con beneficios a los empresarios. Como se ha constatado en la evolución temporal ha sido de eficacia nula, salvo en las subvenciones a los empresarios y en el recorte de derechos a los trabajadores.

2.- El impulso a la contratación temporal, a partir de 1984, ha sido de una enorme efectividad, hasta llevar a la mayor temporalidad de la UE-15, que todavía se mantiene y que llegó a afectar al 30-35% de los asalariados hasta hace dos años. A partir de 1994 se comienzan a plantear limitaciones, aunque contradictoriamente se autorizan las ETT junto con otras medidas de precarización del trabajo (por ejemplo, los contratos de inserción), pero el daño es irreparable, solamente en la crisis económica, en donde se expulsa brutalmente o al paro o a la economía sumergida a casi 2 millones de temporales, ha sido capaz de disminuir la tasa de temporalidad al 25%.

3.- La contratación para la formación, otra vía de precarización, se ha utilizado desde 1984 siendo ampliada de forma casi constante, hasta tal punto que en 1997 la ley plantea que los contratos que no cumplan los requisitos en ella propuestos lo serán en “fraude de ley” una obviedad incomprensible pero

que muestra a la perfección la conciencia de la distancia que en nuestro país se produce entre el mundo legal y el mundo real. Solamente comienzan a establecerse limitaciones a partir de 2006.

4.- La contratación a tiempo parcial se establece en 1984 y a pesar de que no despega se impulsa una y otra vez, aunque limitando la protección al trabajador. Este tipo de contrato no es, en nuestro país, más una vía adicional de precarización, dado que no es libremente elegido por el trabajador sino impuesto por el empleador. Por otro lado, es un tipo de contrato prácticamente monopolizado por las mujeres.

5.- Las bonificaciones a los empresarios, que hecho significa que el poder discrecional de estos es pagado por todos los ciudadanos, de los cuales la mayoría son asalariados, suponen una transferencia de renta entre clases sociales de sentido no igualitario y se han establecido en todas desde 1994.

6.- La protección por desempleo inicia en 1992 un fuerte endurecimiento de los motivos para recibirla y de la cuantía de la misma, en 2001 se introduce el compromiso de actividad y a partir de ahí se siguen endureciendo las condiciones, en 2009, como medida circunstancial y debido a las catastróficas cifras de paro en plena crisis, aparecen nuevos supuestos, siempre limitados en el tiempo y, paradójicamente, con bonificaciones a los empresarios (sic) en sus cotizaciones a la Seguridad Social en los ERE.

7.- En cuanto al despido, este se comienza a tratar, con el endurecimiento de los motivos para recibir la indemnización y la limitación de la cuantía de la misma, desde 1994, de forma prácticamente constante y en el mismo sentido.

8.- Finalmente, el resto de temas planteados en las reformas (limitación de las indemnizaciones por despido, supresión de las becas a los parados, supresión de los salarios de tramitación, legalización de las ETT, limitación de las funciones del INEM, eliminación de pluses y pagos extras por horas extraordinarias, fomento de la movilidad geográfica) van claramente en detrimento de los derechos de los trabajadores, salvo alguna que plantea regulaciones mínimas.

Esto es lo que definitivamente se ha hecho, lo que de ninguna forma se ha llevado a cabo es un planteamiento integral, omnicompreensivo, para una reforma laboral, a partir de la multiplicidad y complejidad de asuntos comprendidos, en realidad, las reformas laborales no han sido más que una serie de parches y desde luego, en ningún momento, en un enfoque dirigido al establecimiento de trabajo de calidad y con derechos, de un “trabajo decente” en la dirección indicada por la OIT (5).

#### NOTAS.

1.- Ver D. Lacalle: a) “Para una reforma del mercado laboral” Cap. 11 de “La clase obrera en España. Continuidades, transformaciones, cambios” (El Viejo Topo, Barcelona, 2006), b) “Las reformas laborales ¿para qué sirven?” en “Noticias Obreras” nº 1435 (julio 2007); c) “Propuestas para un enfoque alternativo del mercado laboral” en “mundo Obrero” febrero 2008; d) “En busca del trabajo decente” en “Noticias Obreras” nº 1492 (noviembre 2009) síntesis de e) “En busca del trabajo decente” en “Utopías/Nuestra Bandera” nº 222 (vol.IV, 2009).

2.- Francisco Figueroa “Reformas laborales” documento de la Secretaría de Empleo y Migraciones de CC00 (2009), todos los datos sobre las reformas están tomados de este documento.

3.- D. Lacalle “Trabajadores precarios, trabajadores sin derechos” (El Viejo Topo, Barcelona, 2009).

4.- Para la evolución de las magnitudes básicas del mercado laboral durante la crisis ver Fundación de Investigaciones Marxistas, “Indicadores Económicos” (FIM, 2009-2010, varias entregas) obtenibles en la web de la FIM.

5.- Ver referencias d) y e) de la nota 1.