

Propuesta de contrarreforma laboral: más sacrificios para los trabajadores, más beneficios para la patronal

Vidal Aragón

En las últimas semanas los medios de comunicación han aireado las diferentes propuestas que sobre la nueva contrarreforma (el término reforma tiene demasiadas connotaciones ideológicas como para utilizarlo en este caso) han realizado los Ministerios de Trabajo y Economía, así como la patronal. De entre las diferentes medidas planteadas sin duda ha habido una que va a ser el objeto máximo de discusión en los próximos meses: la generalización de la indemnización por despido improcedente a 33 días por año. Sobre las propuestas, negociaciones y justificaciones de tal medida se hacen necesarias unas líneas por la repercusión que puede en el movimiento obrero y la clase obrera en su conjunto.

Globos sonda e inicio de las negociaciones

El Gobierno ha propuesto a los sindicatos mayoritarios y a la patronal las siguientes medidas:

Abaratamiento del despido. Extender los contratos de fomento del empleo estable a todos los parados que cuenten con un mes de antigüedad como demandantes de empleo y, por lo tanto, indemnización en caso de despido declarado improcedente de 33 días por año trabajado (en la actualidad los contratos indefinidos ordinarios cuentan con una indemnización de 45 días por año).

De la misma manera se ha planteado ampliar de 25 a 50 trabajadores el tamaño de las empresas que pueden acogerse a la financiación del 40% de las indemnizaciones por despido objetivo (la indemnización para este despido es de 20 días por año trabajado).

Rebajas de las cotizaciones empresariales. Se propone que existan reducciones de la cotización que deben realizar los empresarios al desempleo y al Fondo de Garantía Salarial, así como bonificar a los mismos por las contrataciones que realicen con el nuevo modelo de contrato indefinido.

Ante este planteamiento del Gobierno la patronal se ha sentido fuerte porque ve reconocida la práctica totalidad de sus demandas, aunque aún ha lanzado más propuestas cuya ejecución supondría prácticamente la desaparición del derecho del trabajo:

- Supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos, estableciendo un procedimiento reglado de negociación y consultas, así como la revisión de la definición de las causas objetivas de despido.

- Eliminación de la caracterización del despido objetivo como nulo por incumplimiento de requisitos formales.
- Suprimir las prohibiciones del uso de ETTs en determinados sectores como construcción y minería, así como posibilitar la transformación de las mismas en Agencias de Empleo.

Efectos y falacias de la futura contrarreforma laboral

La propuesta del Gobierno tiene, además de facilitar el despido, otros efectos. Por un lado se regalarían miles de millones de euros a la patronal, al rebajar la indemnización correspondiente al despido declarado improcedente y al asumir las arcas del Estado el 40% de la indemnización por despido objetivo en empresas de hasta 50 trabajadores. Por otro lado, sin justificación alguna ni ningún tipo de rubor, se rebajan las cotizaciones que por diferentes conceptos deben realizar las empresas, lo que de hecho supone que los sacrificios que cuesta el pago de impuestos para millones de trabajadores se regalan en parte a la patronal.

La argumentación central de los empresarios para proceder a rebajar la indemnización del despido improcedente, a la que ahora se ha sumado el gobierno, se basa en hacer creer que tal decisión provocaría una reducción de la contratación temporal. Esta premisa no es nueva y ya fue utilizada en la contrarreforma laboral de 1997. Sin embargo, justo antes de que se firmara, la tasa de temporalidad era 33%: ocho años después, el nivel de temporalidad no sólo no se ha reducido sino que ha aumentado situándonos en septiembre de 2005 en un porcentaje del 34,39 %, lo que viene a demostrar que no hay relación entre rebajar el coste del despido y la reducción de la temporalidad (más bien al contrario, porque tal medida facilita a los empresarios que transformen empleo estable en empleo temporal).

La posición de los sindicatos

“(…) sí, yo intento ser preciso, mire: el contrato de 33 días lo inventamos nosotros en una reforma laboral del 97, y es un buen contrato. Pero es un buen contrato porque aparte de tener menos días de indemnización por despido, va bonificado, de forma que usted en una empresa tiene 3 chicos temporales y, si los convierte en indefinidos, no sólo le bonifican y le paga el estado más de la mitad de la seguridad social, sino que si los quiere despedir le cuesta menos. Es para eso un contrato de fomento del empleo indefinido.”

Desgraciadamente, y aunque lo pueda parecer, estas declaraciones no son del antiguo funcionario franquista José María Cuevas sino que son palabras textuales del Secretario General de CC.OO., José María Fidalgo, el pasado lunes 24 de octubre en el programa de TVE “59 segundos”. Hasta la fecha, si bien las direcciones de los sindicatos mayoritarios se han opuesto formalmente a gran parte de las medidas antiobreras del Gobierno, en la práctica han insistido más en la necesidad de negociarlas y

consensuarlas que en una oposición rotunda. Ante la batería de medidas planteadas y las provocaciones de la patronal, los sindicatos deberían abandonar cualquier mesa de negociación hasta que no se retiren las mismas y, en el supuesto de que se aprobasen, anunciar la convocatoria de una huelga general como culminación de un proceso permanente de movilizaciones.

11/2005