

# Reforma Laboral 2006:

## “El pacto ya es un hecho”

El documento final para la Reforma Laboral, que ha sido suscrito el 9 de mayo, por el Gobierno PSOE, Empresarios, CC.OO y UGT, a pesar de las declaraciones retóricas de las partes firmantes, no va a resolver el problema de millones y millones de personas, que viven, sobreviven, consienten y tienen que sufrir un sistema de relaciones laborales sustentado en la desregulación, el paro, el subempleo, la siniestralidad y la precariedad.

Esta Reforma Laboral resulta vergonzosa, tanto en sus formas de negociación, ocultada a los/as trabajadores/as, como en sus contenidos, en los que consolida el modelo de relaciones laborales precario y subvenciona, aún más, a los empresarios.

El ejercicio de ilusión y engaño (“ahora sí, vamos a terminar con la precariedad laboral...(???)”, disimula las relaciones laborales reales bajo formas jurídicas que se alejan de los derechos laborales: contrata y subcontrata, franquicias, contratos de agencia, falsos autónomos, becariado, teletrabajo, interinaje, descentralización productiva, exteriorización del empleo...

Todas estas formas de desregulación legalizada son institucionalizadas como modelo consolidado, siendo la única intervención realizada en esta reforma el establecimiento de libros de registro burocráticos de las contrata. La coartada del binomio seguridad y flexibilidad - filosofía mediática que ha presidido el año y pico de “diálogo social”-, les ha permitido cerrar un marco jurídico-laboral que ignora la realidad de los problemas, represión y mortalidad de millones y millones de personas asalariadas.

### Contenidos del pacto:

Reducción de cuotas empresariales. Se ha pactado la reducción de las cuotas empresariales por dos vías, el desempleo (un cuarto de punto menos en el 2006 y otro cuarto de punto menos en el 2008) y el Fogasa (cotizarán un 0,2 menos).

Bonificaciones en cotizaciones empresariales al fomento del empleo. Se legisla (Decreto

Ley primero y luego Ley) un incremento de los incentivos en las contrataciones: de 2 años a cuatro años de contratos subvencionados, con cantidades fijas por contrato y año.

Contratos Temporales. Se mantienen todas las modalidades de contratación temporal a la carta, con excepción del contrato de inserción que se deroga, y se regula como presunta medida limitadora de los encadenamientos contractuales que todos aquellos trabajadores/as que durante un periodo de 30 meses, hubieran tenido dos o más contratos temporales en los últimos 24 meses, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, a partir de la reforma, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Contrato de formación. Los contratos de formación sufren unas correcciones, quedando sin límites de edad siempre que los trabajadores/as provengan de programas de políticas de empleo o personas con discapacidad.

Contrato de fomento de la contratación indefinida. Se mantienen todas las bonificaciones a los empresarios ampliándolas a cuatro años y con cantidades fijas para mayores de 45 años, demandantes de empleo con inscripción continuada en la oficina de empleo de al menos seis meses, todas las mujeres y todas las personas con discapacidad, trabajadores/as en situación de exclusión social y víctimas de violencia de género. La medida se universaliza en la práctica, al añadir a estos supuestos uno nuevo, que consiste en incluir a los hombres jóvenes de 16 a 30 años.

Todos aquellos empresarios que conviertan sus contratos temporales en indefinidos de fomento del empleo, obtendrán 800 € por contrato y año durante tres años.

Cesión ilícita. Se añade un nuevo apartado, el 2, al artículo 43 (cesión ilícita de trabajadores/as) y se define la misma en base a los supuestos que ya están recogidos en la doctrina del Tribunal Supremo:

- a. Puesta a disposición de trabajadores/as sin ser ETT.
- b. Carencia de organización, actividad y/o patrimonio propio.

- c. No correr riesgo y ventura inherente a un empresario.

Subcontratación. Se crea un libro de registro donde figurará la información establecida en el artículo 42.4 relativa a razón social de la contrata, tiempo de duración, número de trabajadores, etc., cuando concurren en la empresa principal contratista o subcontratista y compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo. Libro que podrá ser visto por los representantes de los trabajadores; a los que se amplían sus derechos de información sobre contrata y subcontratas, tanto de las contrata como de la principal. (Se otorga la posibilidad de formular cuestiones a los trabajadores/as de una contrata y/o subcontrata ante los Representantes de la principal, siempre que la contrata careciera de Representantes y se encuentre en el mismo centro de trabajo de forma continuada y sin que podamos de momento conocer el alcance real de las referidas consultas).

Prestaciones por desempleo. Se extiende el subsidio por desempleo de 6 meses a los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares y a los fijos discontinuos cuando hayan agotado una prestación de cualquier duración, siempre que hayan cotizado un mínimo de nueve años. El sistema de subsidio agrario se equipara al general y se amplían las prestaciones por desempleo a las "dos clases" de "fijos-discontinuos" (si repite o no, actividad en fecha cierta).

Prestaciones del FOGASA. Se amplían los límites que abona el FOGASA así como determinados elementos de cálculo. Respecto de los salarios adeudados, la cuantía máxima de salario a abonar pasa del doble del salario mínimo interprofesional al triple de dicho salario. Se eleva el número de días a abonar de 120 a 150 días. Se incluirá en el abono del FOGASA la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Respecto de las indemnizaciones se amplía igualmente al triple del SMI la base de cálculo, el importe de la indemnización será de 30 días por año de servicio frente a los 25 actuales manteniendo el límite de una anualidad, se incluyen las indemnizaciones del art. 52. a), b) y e), se incluyen las indemnizaciones por finalización de contratos temporales, por conciliaciones judiciales y por extinción con base en procesos concursales.

Reducción de la cotización a las ETTs. Por último, a las ETT se les elimina las sobrecotizaciones por sus contratos de puesta a disposi-

ción, tratando, de este modo, de fomentar su utilización.

#### **Valoración del contenido de la reforma:**

1. Se mantiene en lo fundamental el actual estado de cosas, respecto de la subcontratación y la temporalidad, renunciando al principal objetivo, que presuntamente inspiraba la presente reforma
2. Se avanza en el modelo de subvencionar a los empresarios la contratación, reduciendo de este modo sus costes y continuando la transferencia de rentas del trabajo al capital. Además, en esta ocasión se le reducen las cotizaciones al FOGASA y al desempleo. Estas bonificaciones, que van de 500 a 3.200 euros anuales, se otorgan en función del colectivo de trabajadores al que está destinado la contratación, sin condicionarlo en ningún caso a la permanencia en el empleo. Se subvenciona a los empresarios sin ningún tipo de condición a la estabilidad, y una posterior justificación de la misma como ocurre en cualquier otra subvención. Así se inyecta dinero público a las empresas sin ningún requisito y sin ninguna justificación posterior.
3. El coste que supondrá la transferencia de fondos públicos a las manos privadas empresariales a raíz de esta reforma está estimado entre los 2.164,9 y los 2600 millones de Euros entre el 2006 y el 2007. Esta cantidad se suma a los casi 3.000 millones anuales que suponen ahora los incentivos al empleo.
4. Se amplían algunas prestaciones por desempleo y se mejoran algunas cuantías del FOGASA como mínima contraprestación que permita defender esta reforma a los sindicatos que han renunciado a una lucha real en defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.
5. Se vuelven a potenciar las Empresas de Trabajo Temporal, lo que muestra el modelo de precariedad al que se nos somete.
6. Como demasiado bien sabemos el mantenimiento de los niveles de precariedad conlleva el incremento de los niveles de represión y siniestralidad.
7. Quedamos a la espera de ver el texto del Real Decreto que matizará y concretará la reforma para ponerla en marcha.

### **Alguien gana, pero ¿quién?:**

Desde 1997, fecha de la última Reforma Laboral pactada entre los mismos actores, en el cual se crea el contrato de fomento de empleo con una disminución de derechos en origen (33 días en caso de despido improcedente cuando se han alegado causas objetivas) y una subvención al empresario durante dos años, ligada a la reducción porcentual de cuotas a la seguridad social, hasta esta nueva reforma pactada en el 2006, el pacto social se ha mostrado como una herramienta de flexibilización y desregulación de derechos laborales, y las retóricas salvadoras sólo son ciertas para el capital.

Ya anteriormente, la reforma del 94 impuso las condiciones a los trabajadores de la disponibilidad por parte de empresarios sobre sus condiciones de trabajo relativas a la jornada, a la movilidad funcional y geográfica y sistemas de remuneración. La regulación ese mismo año de las ETT, conlleva la implantación de un modelo de relaciones laborales basado en la inseguridad jurídica del contrato para millones de trabajadores y trabajadoras y el blindaje de los derechos del capital.

En 1997, con una alta temporalidad y rotatividad en los empleos, Gobierno, Empresarios, CC.OO y UGT, pactan el nuevo contrato estable (el de fomento de empleo de los 33 días), como la supuesta solución al empleo precario. En ese tiempo y respondiendo a las necesidades de desregulación requeridas por los empresarios, el Tribunal Supremo cambia su criterio jurisprudencial y legaliza el contrato de obra o servicio, ligado a las contrataciones y subcontratas entre empresas.

A partir de esos momentos y hasta la actualidad, millones de personas se ven atrapadas en el tramposo e injusto sistema de relaciones laborales: las empresas externalizan sus actividades, se desprenden de trabajadores/as directos por mecanismos como despidos individuales, EREs y prejubilaciones, y esos mismos trabajadores, o su relevo por millones de jóvenes, vuelven e ingresar al mercado de trabajo, con contratos temporales e inmersos en la relación laboral basada en el modelo de contrataciones y/o subcontratas.

Esta Reforma Laboral pactada en el 2006, no da ninguna respuesta a la subcontratación, y mantiene el "ilegalismo" institucional y empresarial. Se configura el contrato "indefinidamente interino" en tiempo y precario en condiciones y

derechos, legalizando la mayor crueldad del sistema de relaciones salariales: la muerte en el trabajo, la siniestralidad y la mala salud laboral y social. Los empresarios, podrán seguir realizando cuantos contratos deseen por medio de contrataciones y subcontratas, podrán recurrir a la "cuasi universalización" del contrato de fomento de empleo (el de 33 días), porque se les subvenciona durante 4 años para más tarde despedir libremente y muy barato, reduciendo además sus cuotas al Desempleo y al FOGASA.

La medida de convertir en fijos cuando se llevan más de dos contratos temporales en un mismo puesto de trabajo y en una misma empresa, durante 24 meses en un período de 30, para los contratos que se suscriban a partir de la entrada en vigor de la reforma, no supone ningún freno real a la temporalidad, porque además de su incidencia parcial, los empresarios seguirán disponiendo de un despido que es libre y únicamente deberán costear un precio ínfimo. Bastaría también con modificar el puesto de trabajo al empleado para no concurrir en esta situación.

Se renuncia a intervenir sobre la realidad, cerrando un pacto que beneficia a la patronal con nuevas transferencias de rentas sin contraprestación alguna y con un ligero aumento en algunas prestaciones por desempleo y del FOGASA, Gobierno, Empresarios, CC.OO y UGT, consolidan su modelo, flexible y precario, de relaciones laborales: empleo temporal (interinidad permanente), subcontratación, vulnerabilidad, indefensión y se continúa la tendencia de subvencionar las contrataciones, más y en mayor cuantía, a los empresarios, cuando a la vez, se reducen sustancialmente sus costes rebajando sus cuotas empresariales.

En definitiva "se mean sobre nosotros/as y, encima, tenemos que decir que llueve", por todo ello la CGT hace un llamamiento a la unidad y la movilización de todos/as los/as trabajadores/as: Contra la Reforma Laboral y la Directiva Bolkestein, por el reparto de la riqueza y los derechos sociales.

*Secretaría de Acción Sindical del Comité  
Confederal de CGT Rojo y Negro. España  
Jueves, 18 de mayo de 2006*