

Reforma laboral por decreto y diálogo social

EL 31 de diciembre de 2000 expiró el Segundo acuerdo entre patronales y sindicatos. A lo largo del segundo semestre del año pasado, las conversaciones entre ambas partes no han llegado a un Tercer acuerdo que, como los anteriores, marcara la negociación de los convenios colectivos durante cuatro años, en este caso entre 2001 y 2004. El 28 de febrero los sindicatos y las patronales no llegaron a un nuevo acuerdo. El Gobierno, después de repetidos avisos, se sintió legitimado a intervenir y lo hizo con un Real Decreto-Ley de Medidas Urgentes de **Reformas del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad**, aprobado en el Consejo del 2 de marzo y publicado en el BOE del día siguiente. Los sindicatos recibieron el proyecto con reservas, por entender que el Gobierno se inclinaba hacia las posturas patronales; las asociaciones empresariales guardaron silencio; la oposición criticó lo que consideró una intromisión del Gobierno. Tres cuestiones se discuten en este momento: la oportunidad y la capacidad que tiene el

*Gobierno de intervenir como árbitro en la negociación;
las medidas concretas en sí y su alcance inmediato.*

***¿Tiene capacidad el Gobierno para intervenir
en la reforma laboral?***

NUESTRA Constitución, en su artículo 40, configura un Estado social interventor en la economía: *Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución regional y personal de la renta más equitativa, en el marco de una política económica de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo. Esta posición, desarrollada en el capítulo tercero del título primero, sobre principios rectores de la política económica y social, es coherente con otros principios constitucionales. El preámbulo de la Constitución consagra los principios orientadores para la legislación. Un orden económico y social justo y el progreso económico han de asegurar a todos una digna calidad de vida, para establecer una sociedad democrática avanzada. En España, Estado social y democrático de Derecho, tienen un papel esencial los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales para contribuir a la defensa y protección de los intereses económicos y sociales que les son propios (art. 7), pero los poderes públicos deben promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos... sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten en plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, social y cultural (art. 9.2). Dentro de la economía de mercado, los poderes públicos garantizan y protegen el ejercicio de la libertad de empresa y la defensa de la productividad,*

de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación (art. 38).

Hemos hecho una referencia pormenorizada al texto constitucional porque las exigencias que marca no son coyunturales, sino que vinculan a todos los ciudadanos, a sus organizaciones empresariales o sindicales, y obviamente a los gobiernos. Es cosa bien distinta que haya quienes puedan no estar de acuerdo con las medidas del Gobierno o que en tiempos de neoliberalismo desregulador y, teniendo en cuenta la ideología profesada por algunos miembros del gabinete, se piense que es más coherente una inhibición gubernamental. Con la Constitución española en la mano nos resulta difícil sostener otra posición que el derecho, la oportunidad y aun la obligación de intervención del Gobierno. Desde estos principios constitucionales inspiradores abordamos la presente reflexión.

EN el Real Decreto-Ley 5/2001 de 2 de marzo, el Gobierno se refiere a la política de empleo desarrollada en los últimos cinco años, que reformó profundamente en 1997 y 1998 el Estatuto de los Trabajadores, con unos efectos globalmente positivos a juicio del Gobierno. En el preámbulo de dicho Decreto-Ley estos efectos se hacen derivar de las mencionadas reformas, aunque se reconoce la existencia de algunos problemas en materias como el trabajo a tiempo parcial. En los últimos años se ha producido una notable mejora cuantitativa en el empleo. El número de trabajadores en paro ha descendido progresivamente en los últimos años: de los 2.075.000 de 1997 hemos pasado a los 1.556.000 parados de noviembre de 2000. Esta curva descendente había comenzado en 1997, como efecto de la política del último Gobierno González, pero desde 1997 se ha ido produciendo un crecimiento mucho más

sostenido del empleo. Esta evolución positiva parece legitimar el acierto de las medidas del Gobierno, que se compromete ahora a «reducir las aún excesivas tasas de temporalidad existentes» y a fomentar «un empleo más estable y de mayor calidad». No queda tan claro este último aspecto. Desde 1996, la tasa media de temporalidad –el doble de la media europea– ha oscilado entre el 34,1 por 100 y el 31,6 por 100 a finales del 2000.

¿Es oportuna la intervención del Gobierno?

*¿POR qué no ha sido posible el consenso? Parece que el 28 de febrero no se estaba lejos de él, y el mismo presidente del Consejo de ministros declaró cinco días más tarde que la reforma laboral que acababa de aprobar recogía al 90 por 100 lo pactado entre sindicatos y asociaciones empresariales. Parece, pues, que el disenso ha manifestado la **mise en scène** de un desacuerdo para consumo de los propios sectores que no quieren que se les identifique con unas medidas con las que todos están sustancialmente de acuerdo. Después de la reforma, el Gobierno manifestó que el trámite parlamentario de la misma podría servir para integrar posiciones, la oposición jugó su papel e hizo protestas contra el autoritarismo gubernativo, pero con poco entusiasmo. No parece, con todo, que en este caso el Gobierno pueda ser acusado de autoritario, sino del ejercicio de la autoridad en función del bien común, tal como señala la Constitución. Sí es más rechazable la falta de flexibilidad que han mostrado sindicatos y asociaciones empresariales para consensuar ellos la reforma y mantener el clima de paz social presente hasta la fecha. El Gobierno ha reconocido «que hubiera sido deseable que*

*este conjunto de reformas fuera, como en anteriores ocasiones sociales, fruto de los acuerdos de los interlocutores sociales», pero, al no haber acuerdo en los plazos previstos, piensa que le correspondía adoptar medidas inaplazables. El diálogo social ha sido fructífero, ha permitido conocer las diferentes posiciones y ha influido en la configuración legal final de la reforma. Los ministros Rato y Aparicio afirmaron también que la aprobación de la reforma laboral no implicaba el fin del diálogo social. Para CC.OO. las cosas no estaban tan claras, pues «la intervención del Gobierno enrarecía el diálogo aún más» y UGT preveía un pronto deterioro del clima social. Algunos creen que la cultura del diálogo instaurada en la anterior legislatura por los ministros Arenas y Pimentel se ha perdido a partir de ahora. Otros subrayan que no se han respetado los compromisos electorales del PP, que aseguró que iba a respetar la autonomía de los agentes sociales. En los ambientes de la oposición se ha llegado a hablar de **decretazo**, mientras que en sectores afines al Gobierno se hablaba de «un acuerdo tan posible como deseable», que no se alcanzó a pesar del inequívoco **ultimátum** de Rato. Para reducir la temporalidad la CEOE quería abaratar el coste del despido de los contratos fijos y los salarios de tramitación y, al mismo tiempo, hacer más atractivo el contrato flexible a tiempo parcial fijo; los sindicatos, por su parte, querían encarecer la contratación temporal. La CEOE exigía también cambios profundos en la negociación colectiva, eliminando la puesta a cero cada vez que se negocie un convenio. Para los sindicatos la alta tasa de temporalidad sigue siendo el problema mayor, como muestran las declaraciones del secretario general de CC.OO.: «que alguien nos diga si hay un problema mayor que el que un tercio de los asalariados tenga contrato temporal».*

Las medidas en sí

LAS reformas introducidas por el Gobierno, referidas a la forma, duración y modalidades del contrato de trabajo, tienen tres ejes: reforzar la estabilidad en el empleo; lograr un mayor impulso y dinamismo en los contratos a tiempo parcial; ampliar el alcance de los colectivos que pueden beneficiarse de los contratos formativos y de los contratos de inserción. Veámoslas más despacio.

Refuerzo de la estabilidad en el empleo. Aunque parezca paradójico, el abaratamiento del despido forma parte del primer grupo de medidas destinadas a hacer más atractivo para los empresarios el contrato fijo. Se trata de continuar con la reforma de 1997 para acrecentar la estabilidad del empleo de nueva creación.

Impulso y dinamismo en contratos a tiempo parcial y contratos temporales. La reforma laboral ha planteado el apoyo a los contratos a tiempo parcial, pero incrementando su coste para frenar su utilización, que significa el 31,6 por 100 de los contratos realizados; la segunda medida en este orden es la flexibilización del contrato fijo a tiempo parcial, eliminado el límite del 77 por 100 de la jornada laboral y dejando libre la distribución horaria; en tercer lugar, la reducción de la duración máxima de la contratación eventual, y, en cuarto lugar, la indemnización económica, de 8 días de salario por año de servicio, en caso de extinción de los contratos temporales.

Alcance de los contratos formativos y de los contratos de inserción. Tres son las medidas en este bloque: la extensión, a las mujeres y a todos los jóvenes entre 16 y 30 años (los dos sectores con tasas de paro más amplias), de la aplicación de las medidas de fomento de

contratos indefinidos, fijando una indemnización de 33 días de salario por año trabajado para todos los contratos, aunque los contratos indefinidos con 45 días de despido vayan a quedar circunscritos, de hecho, a los varones de entre 30 y 45 años; en segundo lugar, la creación del contrato de inserción hecho por una Administración pública para un servicio u obra de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y ocupabilidad del contratado; por último, la ampliación de los colectivos que puedan beneficiarse de los contratos formativos: los trabajadores extranjeros en los dos primeros años de su permiso de trabajo, los parados con más de tres años, y los parados en situación de exclusión social.

Alcance inmediato de la reforma

DESDE abril de 1997 se han realizado más de tres millones de contratos fijos, mientras que el número de contratos temporales en estos años asciende a más de 52 millones. Lo que el Gobierno ha pretendido, con esta reforma laboral aprobada por decreto, ha sido completar los cambios de 1997 y corregir los errores detectados entonces. Aún con todo, sigue presente el riesgo del recorte en los derechos sociales con reformas guiadas ante todo por la lógica económica.

Según la encuesta de población activa, la tasa de actividad en España es de poco más del 51 por 100. Los casi 17 millones de ciudadanos activos se distribuyen en un 86 por 100 de ocupados y un 14 por 100 de parados. De los 2.300.000 parados, 371.000 perdieron su empleo hace tres años y 472.000 buscan su primer empleo. Se trata de casi un millón de personas que viven en una acusada, y a veces oscura, precariedad en el

empleo. Como se sabe bien el rostro del paro es femenino, puesto que las mujeres son casi el 60 por 100 de los parados. El paro afecta de manera desigual a los españoles: hay, en este momento, más de 525.000 hogares en que todos sus miembros están en paro, a los que hay que sumar los más de 3.640.000 hogares en que no hay ninguna persona en activo.

***ESTOS** simples datos nos hacen ver que, aunque la línea emprendida por el Gobierno hace cinco años pueda producir resultados eficientes y vistosos en la activación de la economía, la transformación del tejido social requiere medidas complementarias de calado más hondo.*